

PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

CLAUDIA YOLANDA POVEDA CASTRO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2016

PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

CLAUDIA YOLANDA POVEDA CASTRO

Trabajo de grado para obtener el título de Especialistas en Gestión Humana de
las Organizaciones

Asesor: MONICA LILIAN CANTILLO QUIROGA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2016

Tabla De Contenido

Introducción.....	5
Antecedentes.....	5
Justificación.....	12
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Marco Teórico.....	16
Marco Metodológico.....	32
Resultados	38
Discusión.....	44
Conclusiones.....	46
Bibliografía.....	47
Apéndices.....	50

Lista de apéndices

Apéndice 1. Entrevista	40
Apéndice 2. Entrevista	61
Apéndice 3. Entrevista.....	65
Apéndice 4. Entrevista.....	75
Apéndice 5. Formato para la validación por jueces.....	80

Introducción

Antecedentes

La lucha de diversos sectores de la sociedad, por la reivindicación de los derechos de las minorías, y por detener la discriminación de personas por su color de piel, género, creencias religiosas, discapacidades entre otras, en muchas partes del mundo occidental ha alcanzado logros bastante importantes. Un logro importante de estas luchas sociales es que, el impacto de sus actos, ha servido para evidenciar la magnitud de estas poblaciones y de las situaciones de aislamiento. Se observan dinámicas sociales que se desarrollan de manera excluyente para las poblaciones vulnerables, dificultad en el acceso a servicios de educación o salud, falta de oportunidades laborales, limitaciones de infraestructura para el acceso a servicios públicos de transporte, entre otros.

El 13 de diciembre de 2006 se aprobó, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, como resultado de un proceso en el que participaron entre otros actores, los Estados miembros, y las Organizaciones que representaban a personas en situación de discapacidad. El propósito de este documento, básicamente fue:

“(...) El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. (ONU, 2006)

Colombia como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas expide la Ley 1346 del 31 de julio de 2009, por medio de la cual se aprueba dentro del territorio nacional la *Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*, dando carácter de Ley a este documento y obliga al Estado y a los Organismos de control a garantizar y vigilar por su estricto cumplimiento, y de igual manera convirtiendo este documento en un valioso instrumento judicial a la hora de presentar o iniciar acciones legales o reclamos judiciales contra personas o entidades que no respeten los derechos de las personas discapacitadas.

Pero no fue este el inicio del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el país. Antes de la promulgación de la *Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad* ya existía la Ley 361 de 1997, donde se fijaban pautas para la integración social de “*personas con limitación*”, y por medio de la cual también se establecían beneficios económicos para las empresas que contraten “*personas con limitación*”. Cabe aclarar que el término “*personas con limitación*” fue derogado mediante sentencia C-458 2015 de la Corte Constitucional y modificado por “*personas en situación de discapacidad*”.

En la *Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad* expedido por Naciones Unidas se asocia directamente la discapacidad a las barreras que se le presentan a estas personas para poder interactuar con los demás, más que a las mismas limitaciones implícitas de cada individuo, dando a entender con esto, que la inclusión no es más que un proceso de eliminar dificultades que existen para algunas personas para poder vincularse a un sistema productivo. Mientras no se tome conciencia y se sigan manteniendo las barreras seguirá existiendo la exclusión.

Existen historias de vida que demuestran que la exclusión muchas veces se presenta por la falta de voluntad de las empresas, y que con imaginación todo es posible, como el ejemplo “*empleo con apoyo*”, una de las estrategias que ha dado como resultado oportunidades laborales para los hombres y mujeres con discapacidad intelectual, que lleva alrededor de treinta años de desarrollo en diferentes países del mundo:

“El empleo con apoyo puede definirse como la modalidad de empleo de personas con discapacidad encaminado a que éstas puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, ya sean éstos requeridos de forma puntual o permanente.” (Gálvez, 2009)

Demasiadas limitaciones, carencias y discriminación; demasiados maltratos, abusos, olvidos y abandonos, se convirtieron en la única abundancia en la vida de las Personas con discapacidad. La necesidad de vincularlas al sistema público educativo, al sistema de salud, al mercado laboral para

contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, se convierte en un objetivo para algunos organismos multilaterales. Consciente de esta perspectiva, en el mes de noviembre de 2006, el Banco Interamericano de Desarrollo BID invita a la Fundación Corona a conformar una alianza para trabajar el tema de inclusión laboral de Personas con discapacidad. A esta iniciativa, se unieron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos desarrollaron la propuesta de trabajo "Programa de inclusión Laboral Productiva para Personas con discapacidad" que fue aprobada por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en noviembre de 2008. (Pactodeproductividad.com,)

Como se puede evidenciar en la página pactodeproductividad.com, el programa Pacto de Productividad busca mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, a través de la implementación de un modelo de inclusión laboral que permita articular y fortalecer en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión para el trabajo. (Pactodeproductividad.com,)

En el año 2008 se consolida una iniciativa promovida y financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Ministerio del Trabajo, el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad "Pacto de Productividad".

La iniciativa "Pacto de Productividad" busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para Personas con discapacidad en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las Personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial. (Pactodeproductividad.com,)

Lo importante para abordar el problema es comprender que la inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para el sector empresarial y de

la producción; la inclusión laboral es una opción, una opción que reclama a las Personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que le da al país estatus para respetar al otro por su diferencia, para conocer de ella y compartir con ella.

Desde esta perspectiva, las instituciones de inclusión laboral y las organizaciones no gubernamentales que realizan procesos de intermediación laboral, deben cualificar sus procesos para potencializar el impacto de sus aportes frente al diseño de un modelo de inclusión laboral concertado, que pueda ser replicado en otras ciudades del país. (Pactodeproductividad.com,)

El Objetivo de la iniciativa Pacto de Productividad es el de mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social, y para poder llegar a este punto ideal es necesario generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial. El Programa busca además, cualificar y encadenar los servicios relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad para facilitar la sostenibilidad de la estrategia, el desarrollo de las capacidades locales y su réplica en otras ciudades. (Pactodeproductividad.com,)

Para realizar lo propuesto, el “Pacto de Productividad” se va a desenvolver en 4 frentes de acción. En primer lugar realizará la movilización del sector empresarial, este componente tiene como propósito sensibilizar a las empresas para que conozcan y creen en las potencialidades de las personas con discapacidad y la posibilidad de incluirlas laboralmente en sus empresas, con sus correspondientes beneficios. Igualmente, se busca articular a las empresas con los demás actores que participan en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En segundo lugar se pretende el fortalecimiento de instituciones de rehabilitación, cuyo propósito es cualificar en aspectos técnicos la oferta de servicios de rehabilitación, potenciar su impacto social en los procesos de inclusión laboral y entrar en contacto con la población con discapacidad para su caracterización. Para ello, se construirá un curso de fortalecimiento para la

inclusión laboral, que contribuya a generar capacidades para que incluyan en sus procesos de rehabilitación, una visión de inclusión laboral a partir del desarrollo de las potencialidades de las personas con discapacidad.

Como tercer componente se realiza capacitación para la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, así crear las condiciones necesarias para la capacitación de los beneficiarios últimos y su efectiva inclusión laboral, basados en los conocimientos y destrezas de las personas con discapacidad, en el trabajo de fortalecimiento realizado con las organizaciones de rehabilitación y colocación; y en la demanda empresarial.

Y por cuarto y último momento se realiza la articulación, difusión y disseminación del Programa. Articulación de los actores involucrados en la inclusión laboral, dar a conocer el Programa entre los beneficiarios, las entidades participantes, el sector empresarial y la sociedad en general; y generar una guía de servicios para la inclusión laboral. La articulación de los actores es una estrategia central del Programa, que creará dinámicas propias de inclusión laboral de las personas con discapacidad, que sigan funcionando localmente una vez terminado el Programa. (Pactodeproductividad.com,)

Por otro lado y como una de las últimas medidas del Gobierno Nacional, y después de ser revisada por la Corte Constitucional, fue promulgada la Ley estatutaria 1618 de 2013, que establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009. (activolegal.com,)

Que es leasing bolívar s.a.

Leasing Bolívar S.A, fundada en 1.978, es la Compañía de Financiamiento Comercial más antigua y pionera de Leasing en Colombia, cuenta con el respaldo de la Corporación Interamericana de Inversiones, filial del Banco Interamericano de Desarrollo, y con Sociedades Bolívar como sus principales socios.

Se dedica a la captación de recursos financieros, y a la colocación de activos productivos, permitiendo la reconversión industrial y tecnológica de empresas pequeñas, medianas y grandes, de diferentes sectores de la economía; desarrollando nuevos productos según la evolución y las necesidades del mercado.

La compañía se encuentra ubicada geográficamente en las grandes ciudades como Cali, Medellín, Bucaramanga, Villavicencio, Pereira, Ibagué y Bogotá como casa matriz; Leasing Bolívar S.A por ser una empresa que pertenece al grupo Bolívar comparte unos mismos principios y valores que caracterizan las acciones y cada logro de la organización.

Es una cultura donde el ser humano es visto como fuente inagotable de generación de valor al eje central de la cultura de allí nace la frase de “enriquecemos la vida con integridad”, esta frase recuerda a cada uno de los integrantes de nuestras organizaciones su razón de ser como miembros pertenecientes al grupo Bolívar sin importar el lugar geográfico o rol que desempeñe.

Igualmente, cuenta con un alto porcentaje de funcionarios profesionales en cada área en las que se desempeñan lo cual logra comprender las características de la cultura de la entidad y a su vez un buen clima laboral, compañerismo y trabajo en equipo.

información de los funcionarios.

(Tabla No. 1) Número de trabajadores

Cargo	No de funcionarios
Oficiales	139
analistas	97
Coordinadores	15
Jefes	23
Subgerente	2
Gerente	2
Presidente	1
Total	279

(Tabla No. 2) Nivel de Formación

Nivel Educativo	Cantidad
Bachiller	5
Técnico	37
Universitario	144
Posgrado	93

(Tabla No. 3) Descripción Sociodemográfica

Género	%
Femenino	72%
Masculino	28%

Rango de Edad	%
18-28	57%
29-39	18%
40-49	22%
Más de 50	5%

Justificación

Como preámbulo de una entrevista realizada a Sofía Gómez Directora de la Fundación Ideal, Jorge Correa del periódico El Tiempo, establece: “En Colombia, hay más de tres millones de personas discapacitadas; más de la mitad está en edad productiva y solo el 15 por ciento logra realizar algún tipo de trabajo por el que recibe menos de un salario mínimo y no cuenta con prestaciones legales”. (Eltiempo.com, 2014)

Con las acciones adelantadas por el Gobierno se espera que el tema de la exclusión, aún presente en el contexto laboral, tome una visibilidad aún mayor y se logren avances para derribar las barreras que la fortalecen como ha sucedido en diferentes contextos como el educativo, donde se han creado centros especializados, pero aún hay falencias dentro de la inclusión laboral ya que se evidencia en la igualdad de oportunidades.

Generar una percepción de la inclusión laboral de hombres y mujeres en situación de discapacidad en la empresa Leasing Bolívar S.A, responde a la problemática observada por los integrantes del presente trabajo respecto a los criterios de vinculación de personal existente en la compañía.

Las personas con diferentes tipos de discapacidad no son tomadas en cuenta como candidatos viables para ocupar una vacante dentro de una organización. Este tipo de políticas y prácticas de selección favorecen la desigualdad, discriminación y pobreza dentro de la población en situación de discapacidad.

A pesar de poseer las herramientas jurídicas, la exclusión de hombres y mujeres con discapacidad, se puede observar en las estadísticas de empleabilidad en Colombia, esto quizás se deba a la falta de reglamentación o iniciativas que conlleven a una buena práctica de Responsabilidad Social Empresarial, y al poco conocimiento que tienen los empleadores sobre los mecanismos y los beneficios que conlleva la vinculación de una persona en situación de discapacidad.

Es de suma importancia entender que una Persona con discapacidad que tiene un empleo formal con los derechos y obligaciones que establece la ley laboral en Colombia para todos sus trabajadores, es un ciudadano que no

recibe, sino que aporta recursos propios a la nación. El salario y demás garantías laborales, le brindan la oportunidad de ingresar al mercado de la oferta y la demanda, del consumo; sus aportes, derivados del pago a los sistemas de pensiones y de salud, el IVA, la Rete Fuente y demás impuestos nacionales y locales, son recursos que se destinan a proyectos de inversión pública que se traducen en oportunidades laborales, desarrollo regional, mejoramiento de la calidad de vida y progreso para el país.

Es evidente en el sistema laboral colombiano la existencia de un problema de exclusión hacia los hombres y mujeres discapacitados, solo basta darse cuenta que aún existe una gran cantidad de empresas, muchas de estas de gran tradición en el país, que no tienen vinculada a ninguna persona en situación de discapacidad, o en el caso de tenerla en su planta de personal muchas veces se debe a casos de empleados que adquirieron su discapacidad en accidentes de carácter laboral dentro de la misma compañía, razón por la cual en muchos casos es preferible la reubicación, que se constituye en otra forma de exclusión, se acomoda a una persona a desarrollar actividades en las cuales no está entrenado o no está a gusto.

La exclusión básicamente es por la falta de voluntad de las empresas, que tienen a la mano toda una reglamentación y una serie de beneficios que los invita a generar programas de inclusión, pero no crean propuestas serias, y aunque existen personas con otro tipo de discapacidades como motoras, que logran mantener o conseguir un trabajo no se ha abierto esta posibilidad a los hombres y mujeres discapacitados con otros tipos de discapacidad como cognitivas.

El presente documento busca generar una percepción de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en una de las empresas con mayor tradición en el país, Leasing Bolívar S.A. que a la fecha no cuenta en su planta de personal, con ninguna persona en situación de discapacidad, partiendo de la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué percepción tienen los trabajadores de leasing Bolívar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Esperamos que sea este documento una oportunidad para sembrar una inquietud por la inclusión en la compañía y se convierta en el comienzo, no solo de una política de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, sino de todo un programa de Responsabilidad Social Empresarial que pueda generar un impacto en la disminución de desigualdad, pobreza y exclusión social.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la percepción actual de la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad cognitiva dentro de la empresa Leasing Bolívar S.A.

Objetivos Específicos

Identificar los beneficios de un proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva dentro de la empresa Leasing Bolívar S.A.

Estudiar la aceptación de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva dentro de las dinámicas de Leasing Bolívar S.A.

Marco Teórico

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, mediante una investigación realizada durante junio del 2011, expresan en un comunicado de prensa *“Mas de mil millones de personas con discapacidades, deben superar a diario obstáculos importantes”*, estas entidades hacen referencia a que los gobiernos de cada país deben facilitar y realizar programas para que las personas con discapacidades tengan acceso a todas las posibilidades como la demás población. (OMS, 2011)

El gobierno debe desafiar estos obstáculos y contar con planes de contingencia, en relación con salud, educación, empleo para el desarrollo de las personas, esto lo afirma Robert B. Zoellick (presidente del Banco Mundial). (OMS, 2011)

Existen diferentes investigaciones y posturas referentes al termino y las dimensiones que encierra la discapacidad cognitiva, está en tiempos antiguos se consideraba como “castigo divino”, a causa de pecados cometidos por parte de la familia, por ende han sufrido un rechazo y poca inclusión en lo social. Algunas de las discapacidades pueden ser de carácter, según La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, hacen referencia:

“deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones” (Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, S.F)

Según la ONU, comprende la discapacidad cognitiva leve o *Mild Cognitive Impairment* (MCI), como la deficiencia de la función cognitiva, discapacidad en el procesamiento del pensamiento (ONU, 2015)

Debido a los cambios que se presentan durante la edad adulta, y algunas dificultades que se evidencian, como perdida de la memoria, el habla y la habilidad de toma de decisiones en muchas ocasiones puede ser confundido con el MIC. (Dementia Care Central.com, 2013)

De acuerdo con la teoría planteada por Howard Gardner, las personas diagnosticadas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, manteniendo intactas sus demás inteligencias como, artística, musical, interpersonal e intrapersonal. (La discapacidad.com, S.f)

Según Galván (2015), citando a la Asociación Americana sobre discapacidades intelectuales, esta discapacidad se caracteriza por: *“limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, esta se presenta antes de los 18 años”*, esta tiene características tales como funcionamiento intelectual inferior a la media, limitaciones asociadas en alguna de sus áreas adaptativas, comunicación, cuidado personal, habilidades sociales, habilidades académicas. Su coeficiente intelectual es de 50-55 a 70. (Galván, 2015)

Galván(2015), en su obra *“gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajos”*, afirma que teniendo en cuenta las diversas clases de discapacidades ya sean físicas, sensoriales o psíquicas, llevan consigo numerosas necesidades y dificultades para la inserción laboral, dentro del contexto laboral, las capacidades determinan las posibilidades de acceder a un puesto, dependiendo de diversos factores físicos e intelectuales, para desempeñarse en alguna área en específico. Para favorecer el acceso al trabajo, a personas que están diagnosticadas con discapacidades, es necesario evaluar las actitudes, junto con las habilidades y competencias de las personas con y trabajar en aquellas que hay déficit. (Galván, 2015)

Dentro del mundo laboral, se presentan y es evidentes diferentes tipos de discriminación o problemáticas hacia las diferentes poblaciones, muchas veces ya que no cumplen con el perfil solicitado.

En una investigación realizada en Chile por Arteche, V., Martín, D (2007), denominada Diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una inserción laboral y social de las personas con discapacidad en Chile, se evidenció que existe una discriminación hacia las personas con discapacidad, sin tener importancia el sexo o la edad, las personas que

participaron en dicha investigación argumentaron que fueron discriminadas al momento de postularse dentro del mundo laboral. (Arteche et al, 2007)

Un estudio realizado por Ruiz, M (2002), en su tesis de doctorado, “trabajo y discapacidad”, indago sobre las oportunidades en el mundo laboral para personas diagnosticadas con discapacidad a manera de conclusión afirmo que ambas partes son importantes dentro de este proceso, donde las empresas poseen poca información sobre esta población. (Ruiz, 2002)

Dentro de la discapacidad cognitiva se encuentra el retraso mental, el cual se entiende como la capacidad intelectual inferior a la media poblacional , este se evidencia durante los primeros años de vida, dicha población mantienen un desarrollo intelectual inferior y manifiestan algunas dificultades en el aprendizaje y en la adaptación en su entorno social. Por medio de investigaciones se evidencia que pueden generar habilidades como el resto de la población, como se evidencia en la figura No.1:

Grado	Coficiente intelectual	Habilidades durante la edad preescolar (Nacimiento - 5 años)	Habilidades durante la edad escolar (6 - 20 años)	Habilidades durante la edad adulta (de 21 años en adelante)
Leve	52 - 68	Puede desarrollar habilidades sociales y de comunicación; la coordinación muscular es algo deficiente; por lo general no se diagnostica sino hasta años después.	Puede tener un conocimiento similar al del sexto grado de una enseñanza general básica, al final de la adolescencia; puede enseñársele cierta conformidad social; puede ser educado.	Por lo general consigue desarrollar habilidades sociales y vocacionales para su sostenimiento, pero puede necesitar consejo y asistencia durante los momentos inusuales socialmente o críticos económicamente.
Moderado	36 - 41	Puede hablar o aprende a comunicarse; tiene poca conciencia social; la coordinación muscular es buena; se beneficia si aprende a valerse por sí solo.	Puede aprender algunas habilidades sociales y laborales; es poco probable que supere un nivel de segundo grado escolar; muchos aprenden a viajar solos en sitios que les resulten familiares.	Puede aprender a sostenerse por sí solo si realiza trabajos sencillos o de cierta complejidad bajo tutela; necesita supervisión y consejo cuando se encuentra en una situación de estrés económico o social.

Figura No. 1 (MDS Salud, 2015)

Este concepto de discapacidad cognitiva, se empezó a utilizar desde la definición de retraso mental, entendido como una de las denominaciones diagnosticas más antiguas con la que se califica a todas aquellas personas que presentaban dificultades en la adaptación a su entorno social, debido a alteraciones en el funcionamiento neurológico.

Como categoría diagnóstica, el retraso mental abarca una serie bastante amplia de síntomas y manifestaciones de tipo comportamental, adaptativo y de desempeño, que lo complejizan tanto en el proceso de identificación como de intervención. Por ello, la neurobiología, la psicología, las ciencias del desarrollo y el comportamiento, han tratado durante años de identificar componentes básicos que permitan caracterizar el cuadro clínico y establecer con claridad patrones de evaluación y atención oportuna; pero todos los esfuerzos han resultado parcialmente admisibles, pues se trata de un ejercicio en el que juegan un sin fin de variables, concepciones, actitudes y prácticas, sin mencionar los aspectos éticos y de procesos de intervención, que impiden tomar decisiones que perduren y tengan trascendencia en la calidad de vida de estas personas.

Una de las instancias de mayor nivel de representatividad en materia de retraso mental la constituye la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR). La Asociación es una entidad de trayectoria en la investigación de aspectos conceptuales y prácticos relacionados con el retraso mental. Las últimas declaraciones y ajustes definen el retraso mental *“una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años”* (www.sev.gov.co.)

Esta definición, que ha sido ampliamente aceptada en el medio plantea las siguientes premisas:

- Las limitaciones en el funcionamiento son comprensibles en ambientes comunitarios típicos, iguales en edad y cultura.
- Enfatiza la importancia del funcionamiento del individuo y la limitación intelectual.
- Las limitaciones coexisten con capacidades.
- La evaluación ha de tener en cuenta las diferencias en la comunicación, en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
- Los apoyos son clave del proceso de atención y posibilitan desarrollar los planes de atención.

- Los sistemas de apoyo se ofrecen en intensidades variables de acuerdo con el ciclo de vida y repercuten en calidad de vida de la persona.

Con respecto a la definición del año 1996, denominada “Paradigma de Retraso Mental”, la revisión del año 2002 añade una dimensión a las cuatro existentes: Participación, Interacciones y roles sociales, lo que la acerca a modelos interpretativos y prácticas pedagógicas de tipo ecológico / funcional, en las que tiene gran relevancia el contexto en el que se desenvuelve la persona. La estructura de esta definición es la siguiente:

Dimensión i: aptitudes intelectuales Se valoran procesos y habilidades relacionadas con el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, la comprensión de ideas complejas, el ritmo de aprendizaje, la contextualización, la generalización y la transferencia del aprendizaje.

Dimensión ii: nivel de adaptación (relacionada con inteligencia conceptual, práctica y social) Conjunto de habilidades conceptuales, prácticas y sociales que permiten el desempeño funcional en actividades de la vida diaria: Conceptuales: competencias cognitivas, comunicativas y académicas Prácticas: se refiere a las habilidades de la vida diaria, que permiten un desenvolvimiento independiente en el contexto Sociales: comprende las habilidades requeridas para la comprensión, manejo y disfrute de las relaciones sociales e interpersonales.

Dimensión iii: participación, interacción y rol social Los roles sociales están determinados con relación a la edad y contexto en el que se desenvuelve la persona y están referidos a aspectos personales, escolares, laborales, comunitarios, de ocio, espirituales entre otros. La participación se evalúa mediante la observación directa de la interacción de la persona con el mundo social y material.

Dimensión iv: salud física, salud mental y factores etiológicos. Las personas con retraso, presentan las enfermedades comunes a las demás personas, pero existen diferencias en la manera de afrontar los síntomas y consecuencias. Pueden presentar dificultad para reconocer problemas físicos, de salud mental, comunicar síntomas y sentimientos frente al dolor, por lo que requieren entrenamiento en sistemas de comunicación aumentativos o

alternativos que faciliten la expresión oportuna en esta situación, de una supervisión y acompañamiento permanente en la gestión de atención en salud y comprensión de planes de tratamiento.

Dimensión v: contexto social (ambiente, cultura y oportunidades). A través de esta dimensión se valoran los niveles de actuación de la persona con retraso en el contexto.

En esta revisión del concepto de retraso mental del 2002, la AARM introduce el concepto de discapacidad intelectual, como un concepto dinámico y funcional, que permite entenderlo más desde el desempeño que desde los rasgos clínicos observables. Lo cual quiere decir que resulta de mayor relevancia en esta definición, la forma como las personas responden a las demandas del entorno en que se encuentran y las maneras en que logran adaptarse a las circunstancias particulares de la cotidianidad.

La discapacidad intelectual es entonces un concepto más amplio que el de retraso mental, puesto que habla del desempeño, la forma en que las personas hacen las actividades que les corresponden y así se adaptan al medio; está relacionado con los enfoques de la psicometría moderna, del desarrollo mediado de los procesos superiores del pensamiento (Vygotski), de inteligencias múltiples (Howard Gardner), de inteligencia emocional (Daniel Goleman), de inteligencia triárquica (Sternberg) y los enfoques ecológicos y de calidad de vida. Vale la pena resaltar que la discapacidad intelectual es un concepto bastante amplio, que recoge diversas denominaciones de este desempeño, tal como la discapacidad cognitiva, las dificultades generales y específicas de aprendizaje, déficit cognitivos simples y complejos, entre otros; por lo que representa una categoría cercana a propuestas de atención a la diversidad y a las estrategias inclusionistas, como lo enuncia R. Schalock, actual vocero AAMR.

Dentro de este constructo general que es la discapacidad intelectual, aparece el concepto de discapacidad cognitiva que se entiende como una disposición funcional específica en procesos cognitivos, habilidades de procesamiento y estilos de pensamiento, que determinan el desempeño y el aprendizaje de una persona, que lo hace un concepto mucho más específico

que la discapacidad intelectual y más cercano a las prácticas educativas por su relación directa con los procesos de aprendizaje.

Desde su fundamentación teórica, la discapacidad cognitiva se nutre de teorías como las de procesamiento de la Información, los modelos de gradación cognitiva, modelo cognitivo – comportamental, teoría de la modificabilidad estructural cognitiva y de entrenamiento cognitivo con posiciones funcionalistas (Alteraciones en procesos vulnerables al entrenamiento) conductistas (Metodología funcionalista experimental), oclusionista (Piagetiana) y Posición Feuerstiniana (procesos de entrada, intermedios, de salida, aprendizaje mediado y programas de enriquecimiento instrumental) Esta fundamentación da soporte a los modelos de atención y de orientación de la discapacidad que se expondrán más adelante.

Con lo anterior, puede afirmarse que las personas con discapacidad cognitiva son aquellas que presentan dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta, que intervienen en el procesamiento de la información y por ende en el aprendizaje; lo que hace necesario el ofrecimiento de apoyos que mejoren su funcionalidad.

El concepto de discapacidad cognitiva no se refiere a categorías diagnósticas como retraso mental o dificultades de aprendizaje, sino que constituye un concepto más ecológico y funcional que alude al desempeño cognitivo de cualquier persona. Un ejemplo de ello se puede evidenciar en la función cognitiva de entrada denominada orientación espacial la cual hace parte de la estructura de procesamiento de la información de todos los estudiantes independiente de su diagnóstico clínico (www.colombiaaprende.edu.co).

Inclusión Laboral

La inclusión laboral se entiende como el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no

tenga discapacidad alguna. Como se menciona anteriormente el concepto de inclusión laboral hace referencia a la igualdad de condiciones para las personas con algún tipo de discapacidad. En Colombia existen normas que benefician a esta población como la Ley 361 de 1997, artículo 13 de la Ley 789 y la Ley 14 de 1990.

La declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23, establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Colombia ha implementado distintas leyes para integrar a las personas con alguna limitación; las reglamentaciones encontradas corresponden a la Ley 361 de 1997 Ley de Discapacidad, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la constitución política de Colombia y el programa Pacto de Productividad.

Una de estas normativas es la Ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997), por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, esta tiene como fundamento en su artículo 1 la completa realización personal y total integración social de las personas con limitaciones severas y profundas, al igual que su asistencia y protección necesarias. En resumen, el espíritu de esta ley es principalmente la eliminación de la discriminación. Por otro lado en su artículo 26, el cual fue modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012, se determina:

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

El Estado Colombiano reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones, entregando la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles, lo cual da origen a la iniciativa del gobierno del Pacto de Productividad, el cual busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las Personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial.

El Programa Pacto de Productividad se organiza en cuatro componentes que se ejecutan en forma simultánea, concentrándose en las distintas poblaciones que hacen parte de su objetivo de acción. El primero busca la movilización del sector empresarial para la inclusión laboral de las Personas con discapacidad; el segundo, el fortalecimiento de la oferta de servicios de las instituciones de inclusión laboral a nivel técnico; el tercero, la ampliación de la oferta de capacitación para las Personas con discapacidad en formatos accesibles; y el cuarto, la difusión y socialización del Programa.

Es importante comprender que el proceso de inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para las empresas. Debe desarrollarse como un proceso resultante de la conciencia de las empresas que tengan en cuenta opciones que impulsen a personas con discapacidad en su empoderamiento como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que fomente una cultura de respeto al otro por su diferencia, para conocer de él y compartir con él.

Las estadísticas frente a discapacidad e inclusión laboral en el país son un tema complejo ya que se cuenta con poca información desactualizada, por tal motivo, los datos que se relacionan a continuación varían entre los años 2011 y 2012.

(Tabla No. 4) Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, Sexo, según actividad económica.

Total			
Actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Total	120.083	79.364	40.719
Industria	7.666	5.403	2.263
Comercio	22.263	13.018	9.245
Agrícola	29.100	26.676	2.424
Pecuaria	1.356	1.130	226
Servicios	29.981	14.515	15.466
Otra actividad	24.082	15.125	8.957
Sin información	5.635	3.497	2.138

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

Por otra parte encontramos que, según cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 10% de la población mundial, alrededor de 600 millones de personas, sufren algún tipo de discapacidad, existiendo en América Latina y la región del Caribe más de 60 millones de personas en condición de discapacidad.

En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), 6 de cada 100 personas sufren algún tipo de discapacidad física o cognitiva; en tanto que según estadísticas de Teletón, la incapacidad permanente afecta al 14% de la población, lo que equivale a cerca de 6 millones de personas en el territorio nacional. (vanguardia.com,)

Así mismo el Estado Colombiano propicia la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantiza a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo digno.

El actual Gobierno, aprobó el Plan Nacional de Desarrollo, “Prosperidad para Todos”, Ley 1450 de 2011, que en su artículo 176 ordena diseñar la política pública de discapacidad, con el mandato para el Estado, de “desarrollar las acciones para la prevención, la rehabilitación y la integración de la población afectada por cualquier tipo de discapacidad, a fin de brindar oportunidad de inclusión social”. En cumplimiento de esta obligación, el Gobierno Nacional

aprobó el Nuevo Conpes de discapacidad 166 de 2013, cuyo objetivo central es “Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las

Personas con Discapacidad, a través del fortalecimiento de la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social”.

Esta nueva política, considera que el primer paso para la inclusión efectiva de la población con discapacidad, es reconocerles su titularidad de derechos, que obligan al Estado a garantizar su ejercicio, cambiando la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a exigir prestaciones y conductas en un marco de deberes y de corresponsabilidad.

En este desarrollo legal, el Gobierno aprobó la Ley 1680 de 2013, garantizando el acceso a la información de todas las personas invidentes del país, permitiendo el uso gratuito de un software adquirido por el Estado colombiano, con el fin de garantizar el derecho al trabajo de esta población, a la vez, que le ofrece a los empleadores una herramienta informática, que permite el rendimiento laboral de estas personas en su puesto de trabajo. En este sentido, la Ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con discapacidad, entre ellas una serie de estímulos tributarios y ventajas competitivas para quienes vinculen mediante contrato de trabajo:

1. **Deducción en la renta** El empleador que contrate personal con discapacidad y que esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios, tiene derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta vinculación laboral subsista;

2. **Menor cuota de aprendices** El empleador que esté obligado a cumplir una cuota de aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas La persona o empresa que contrate personal con discapacidad será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con discapacidad.

4. Créditos con entidades estatales Prelación en el otorgamiento de créditos, subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado, Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con discapacidad.

6. Ley de cuotas La Ley 1618 de 2013, consagra la obligación de establecer un porcentaje de cargos públicos asignados para personas con discapacidad, porcentaje que el actual Gobierno está reglamentando.

De esta manera, el Gobierno Nacional, espera que con estos esfuerzos institucionales y legales, pueda avanzar significativamente en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, cumpliendo con el propósito del Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos”, incluida esta población, pues se busca un modelo de desarrollo inclusivo, que jalone todos los sectores sociales del país, en especial los grupos de especial protección constitucional. (www.inci.gov.co).

Es importante resaltar que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad genera beneficios para las empresas, entidades, organizaciones, etc. No solo económicos, tributarios y demás, sino que también permite desarrollar en sus empleados procesos de sensibilización, colaboración e inclusión de valores y deberes que generan procesos que favorecen el adecuado clima laboral y desarrollo de actividades diarias en la empresa.

Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial, o como se conoce por sus siglas RSE, en Colombia se ha convertido en un aspecto muy importante a nivel corporativo, por el cumplimiento ético y moral con la sociedad, la economía y el medio ambiente, y de igual manera por el cambio constante al que es sometida la humanidad. Esto hace necesario que se ejecuten prácticas de igualdad, inclusión y oportunidad a las poblaciones con algún tipo de desventaja, ya sea a nivel económico, físico e intelectual. Sin embargo, en la actualidad se evidencia cierta resistencia, especialmente con la inclusión social y laboral de personas con algún tipo de discapacidad. Es por lo anterior que el interés del presente documento conocer la percepción que tiene el personal que labora en Leasing Bolívar, sobre la posibilidad de realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve, así mismo poder determinar el nivel de conocimiento de los empleados sobre el tema y hasta donde están dispuestos a participar en prácticas de inclusión.

Actualmente muchas personas desconocen exactamente de qué se trata la RSE, aunque es un concepto que no es nuevo, pues surge a nivel mundial, en Estados Unidos a finales de los años 50 y principios de los 60, a raíz de la Guerra de Vietnam y otros conflictos mundiales, como el Apartheid. Despierta el interés en los ciudadanos que comienzan a creer que, a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando algunos productos, están colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos o con ciertas prácticas políticas o económicas éticamente censurables. Tiene un impulso importante con la aparición del libro *Social Responsibilities of the Businessman*, de Howard R. Bowen. La sociedad comienza a darse cuenta del impacto de las empresas u organizaciones en su entorno y piden una mayor revisión de este efecto. Así, nace la responsabilidad social empresarial como una tendencia que no debe ser interpretada como una moda pasajera o un capricho.

La Responsabilidad Social Empresarial o RSE en Colombia nació aproximadamente en los años sesenta en Medellín donde se crean las primeras fundaciones como Corona, Codesarollo, Carvajal, entre otras. Para

esta época también se inauguró un programa de Maestría en Responsabilidad Social en la universidad del Valle con el conferencista Peter Druker de allí en adelante se unen el concepto de Responsabilidad Social entre las instituciones educativas y las empresas. Con lo anterior se logra crear una necesidad de las compañías para cubrir sus intereses y objetivos, retribuyendo de alguna manera a la sociedad parte de los beneficios recibidos ya sea en un enfoque económico, social o ambiental. Las empresas se sirven de la comunidad y sus recursos y por el hecho de beneficiarse de ella, es un deber ético revertir estos beneficios.

Aplicar la Responsabilidad Social Empresarial, no solamente representa cumplir a cabalidad las obligaciones jurídicas y legales, sino también invertir en factor humano, su entorno y en las relaciones con las partes interesadas, contrarrestar los efectos ambientales, económicos y sociales aceptando responsablemente las consecuencias que conlleva el desarrollo empresarial y a su vez trabajar para minimizar el impacto generado. (degerencia.com, 2015)

Cuando se habla de Responsabilidad Social Empresarial - RSE con enfoque económico, hacemos referencia a la contribución en dinero a la sociedad, aportando a planes económicos de la región y el entorno. Por su parte la responsabilidad ambiental es la contribución al respeto y cuidado de los recursos y bienes naturales y finalmente la aplicación de RSE con enfoque social hace referencia a la comunidad, las personas, su bienestar y estabilidad mediante el apoyo educativo, cultural y laboral, donde la inclusión laboral hace parte fundamental como soporte al ser humano.

La RSE, se fundamenta en el derecho internacional, específicamente en el Libro verde de Responsabilidad Social de la comisión Europea, publicado en el año 2001 “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento”

La Responsabilidad Social Corporativa en nuestro país, nace de la preocupación por la violación de los derechos humanos, los impactos negativos

en el medio ambiente, el desmejoramiento de la calidad de vida de la población, los escándalos corporativos por la ausencia de ética empresarial y el trabajo infantil, entre otros. De esto, Colombia hace parte de la Declaración del Milenio del año 2000. (Activolegal.com,)

Por otro lado el consultor Leonardo Schvarstein, Argentino, ingeniero industrial y reconocido psicólogo, ha contribuido de manera importante en generar una mirada desde lo organizacional al tema de RSE, incluyendo y reforzando los conceptos de ética y moral al ámbito corporativo, manifiesta la importancia que tiene el compromiso de las instituciones con su entorno a través del código de ética que no solo alcanza a los empleados, sino también a los proveedores.

En este orden de ideas y siguiendo con el planteamiento de Schvarstein podemos concluir que cuando nos referimos a la responsabilidad social de una organización debemos distinguir la responsabilidad "interna" —que la propia organización "siente" hacia sus integrantes y los miembros de su comunidad — de aquella que le es exigible y por la cual debe rendir cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento (Schvarstein, 2003).

Otro tema de gran interés en este proyecto es la discriminación laboral, la cual no es solo una actitud que compromete a la raza, esta también involucra otros aspectos como el lenguaje, la apariencia, la procedencia geográfica (local o internacional), pensamiento o diferencia física de los individuos. A nivel cultural y general parece que ciertos grupos sociales crearan comportamientos cerrados en los cuales solo aceptan a aquellos quienes cumplen con un prototipo determinado tanto físico como mental, sin embargo Leasing Bolívar S.A. pretende iniciar un proyecto de inclusión que pueda romper cualquier limitante de género, raza, etnia, religión, aspecto o incluso de pensamiento; con el fin de valorar las capacidades de las personas su conocimiento y motivación personal.

Este proyecto pretende conocer la percepción sobre inclusión a Leasing Bolívar de personas, que posean algún tipo de limitante cognitivo, dificultad en el aprendizaje o comprensión, hace parte de un ambicioso estudio de percepción sobre inclusión social, saber que opinan los colaboradores de la

empresa sobre esta población y su disposición a trabajar con ellos, saber que tan dispuestos están de realizar acompañamiento y entrenamiento en aspectos laborales claves que permitirían a estas personas acercarse al cumplimiento de sus sueños y hacer que se sientan factor fundamental en los logros empresariales de Leasing Bolívar S.A.

Este tema de RS es importante para la investigación de percepción sobre inclusión laboral en Leasing Bolívar S.A, ya que por medio de este concepto podemos abrir una puerta que a futuro beneficie a la población en condición de Discapacidad Cognitiva y a su vez a la empresa con el cumplimiento normativo, legal y ético.

A pesar de que existen estas normas, muchos empresarios las desconocen y por esta razón, pierden beneficios económicos para sus empresas. Es necesario que se inicie un proceso de sensibilización y campañas que permita a los empleadores, gerentes y altos ejecutivos conocer más sobre la reglamentación existente en Colombia con el tema de inclusión o inserción laboral, especialmente se debe crear conciencia en las ciudades más grandes como Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga entre otras, ya que estas son las que generan más empleo en el país.

Desde la perspectiva económica empresarial, cuando una organización incluye en su nómina personas con discapacidad genera múltiples beneficios como por ejemplo:

Dinero: Disminución de impuestos, disminución en la cuota de aprendices Sena, preferencias en licitaciones entre otros

Productividad: Los funcionarios se comprometen más con la empresa

Imagen: la inclusión laboral está atada con la responsabilidad social empresarial, esto influye en el balance social y la imagen corporativa es más recordada con facilidad. (Ministerio de protección Social, República de Colombia, s.f.)

Marco Metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo se realizó una investigación cualitativa de tipo hermenéutico interpretativo, Taylor y Bogdan (1987) definen:

“(...) la metodología cualitativa en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. Ray Rist (1977) citado por Taylor y Bogdan (1987) manifiesta que la metodología cualitativa, a semejanza la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos. Es un modo de encarar el mundo empírico.”

Con lo anteriormente mencionado la investigación cualitativa de tipo hermenéutica permite comprender e identificar varios factores entre ellos la perspectiva que tienen algunos funcionarios de Leasing Bolívar S.A sobre la discapacidad cognitiva leve; igualmente se identifica porque muchas empresas no se involucran en la inclusión de personas en situación de discapacidad, evidenciando que muchas veces estas personas no son contratadas laboralmente porque los empleadores desconocen el proceso de contratación con esta población y a su vez ignoran las grandes ventajas que adquiere a la empresa desde aumentar su imagen hasta beneficios tributarios.

Lo anterior busca llegar a generar conclusiones basadas en la información recopilada, por esta razón es de suma importancia el proceso de recolección de información, y en las bases teóricas mediante las cuales se sustenta la interpretación. “La hermenéutica involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica”. (Universidad del Valle, 1985)

En la presente propuesta lo que se pretende es generar una percepción de la inclusión laboral de hombres y mujeres en situación de discapacidad en la empresa Leasing Bolívar S.A, a partir de un análisis de la opinión que tienen los empleados de diferentes cargos de la empresa cuando se indague en la propuesta de incluir en situación de discapacidad para cubrir algunos empleos.

Posteriormente al análisis, el documento de la percepción de la inclusión laboral de hombres y mujeres en situación de discapacidad será entregado a las directivas de la empresa y se esperara a que sea discutido y se presenten

las observaciones pertinentes para realizar la retroalimentación del trabajo de investigación.

Aunque el mayor propósito es poder generar una percepción acertada a la realidad de la situación de personas en situación de discapacidad en la empresa Leasing Bolívar S.A, esperamos que sea el inicio para tener una propuesta viable que permita la vinculación, ya sea en un cargo existente, o con el diseño de uno o varios cargos que permitan la descongestión de funciones y que resulte financieramente viable en la organización.

En esta investigación se realizaron entrevistas individuales a cuatro funcionarios de diferentes áreas de la compañía con el fin de identificar su conocimiento sobre discapacidad cognitiva leve, inclusión laboral y opinión sobre su inclusión en la organización; con los resultados de las entrevistas evidenciamos dos repertorios los cuales serán mencionados más adelante.

Población y Muestra

La compañía cuenta con 279 funcionarios; la población que sirve como objeto de intervención en el presente trabajo de investigación son personas que se encuentran en un mismo nivel de educación, en diferentes cargos y áreas, el muestreo es intencional tomando como muestra 4 personas dos hombres y dos mujeres que laboran en los cargos del nivel operativo y administrativo de Leasing Bolívar S.A;

Características de los partícipes.

(Tabla No. 5) número de trabajadores.

Cargo	No de funcionarios
Oficial	1
analista	1
Coordinador	1
Jefe	1
Total	4

(Tabla No. 6) nivel de formación.

Nivel Educativo	Cantidad
Universitario	4

(Tabla No. 7) descripción sociodemográfica.

Género	%
Femenino	50%
Masculino	50%

Rango de Edad	%
27-35	75%
36-45	25%

Los instrumentos de recolección de información

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación será necesario utilizar herramientas que permitan recolectar una cantidad considerable de información, que nos permita establecer de manera clara las necesidades de la organización con respecto a las capacidades de los hombres y mujeres entre los 18 y los 40 años de edad en situación de discapacidad cognitiva leve. Las herramientas seleccionadas son las siguientes:

Entrevista Semiestructurada

“La entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida”. (Universidad Estatal a Distancia, 2012)

La entrevista semiestructurada fue escogida para esta investigación porque nos permitió hacer preguntas abiertas permitiéndonos entrelazar temas en común, y logrando obtener una mayor información sobre el tema.

La misma continúa practicándose mano a mano con el método de la observación participante, aunque también esto es asumido por científicos cuantitativos a quienes les preocupan el rigor de la medición en investigaciones de grandes extensiones. (slideshare.net, s.f).

MARSHALL y ROSSMAN (1989) definen la observación participante como “**el proceso que faculta a los investigadores a aprender acerca de las actividades de las personas en estudio en el escenario natural a través de la observación y participando en sus actividades**” para nuestra investigación esta observación fue una interpretación de las entrevistas analizando e interpretando sobre la realidad y problemática en el contexto actual.

(Tabla No. 6) categorización de la encuesta.

Observaciones	Categorías	Subcategorías	Ítem	Calificación	Observaciones
Proponer condiciones de inclusión laboral óptimas, tanto físicas como psicológicas para las personas en condición de discapacidad cognitiva	Discapacidad “Persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” <i>Recuperado de:</i> http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad	Discapacidad cognitiva “Personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservar intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, interpersonal e interpersonal <i>Recuperado de:</i> http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php	¿Qué sabe usted sobre la discapacidad cognitiva leve?		
Identificar las ventajas que conlleva para la empresa Leasing Bolívar la inclusión laboral de personas en condición de	Trabajo “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.	Inclusión Laboral “Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas	¿Qué cargos considera que pueden desempeñar las personas en situación de discapacidad en su empresa?		

discapacidad cognitiva	<p>Recuperado de: http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad</p>	<p>condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.”</p> <p>Recuperado de: http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93</p>	¿Cómo considera que sería su experiencia compartiendo el espacio laboral con personas que se encuentren en esta situación?		
		<p>Clima laboral</p> <p>“Medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.</p> <p>Recuperado de http://www.emprendemy.me.net/que-es-el-clima-laboral.html</p>	Como cree que sería el día a día laboral si se incluye a una persona con discapacidad laboral en su área?		
Impulsar la Responsabilidad Social Empresarial en la empresa Leasing Bolívar mediante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva	<p>Responsabilidad Social Empresarial</p> <p>La Responsabilidad Social Empresarial renueva la concepción de la empresa, otorgando a ésta una dimensión amplia e integradora, que va más allá de la mera cuestión económica en la que se incorpora perfectamente la triple faceta de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.</p> <p>Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/Concepto%20de%20responsabilidad%20social%20empresarial.htm</p>	<p>Inclusión laboral</p> <p>Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.”</p> <p>Recuperado de: http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93</p>	¿Qué ventajas y desventajas ve usted en la inclusión de personas en situación de discapacidad en su empresa?		

--	--	--	--	--	--

Resultados

En análisis de percepción sobre inclusión laboral a personas con discapacidad cognitiva leve, en la compañía leasing Bolívar, se realizó mediante entrevista a 4 funcionarios de diferentes áreas de la empresa; estas entrevistas fueron analizadas por medio de repertorios interpretativos, un análisis de discurso diseñada por Margaret Wethell y Jonathan Potter (1987), psicólogos discursivos que se interesan en el habla como herramienta constructora de realidades. Para esta investigación se realizó una serie de preguntas teniendo en cuenta las categorías de Discapacidad, trabajo y Responsabilidad Social Empresarial; en cuyo proceso se hallaron dos repertorios interpretativos, donde se evidenciaron similitudes en el pensamiento de los cuatro entrevistados y su percepción en cuanto a las ventajas y desventajas acerca del tema de inclusión laboral a personas con discapacidad cognitiva leve.

A continuación se mencionan los dos repertorios encontrados, cada uno con sus respectivos fragmentos transcritos textualmente de las entrevistas realizadas y su correspondiente análisis.

Pese a la evolución de la humanidad, la cultura Colombiana sigue presentando graves problemas discriminatorios frente a la discapacidad cognitiva leve.

Entrevista No 4

“Um! Creo que hay gente que podría ser tolerante y otros no mucho, hay personas que no comprenden las discapacidades y por eso se debe hacer una sensibilización previa. ¡Um! Es importante eso

Entrevista No 1

“Uy! pues como te mencionaba, creo que desventajas, posiblemente el factor cultural, creo que es una desventaja grande que tenemos en nuestro país eh! esto quizás se deba a la falta de políticas y normas que conlleven a una buena práctica de Responsabilidad Social Empresarial RSE

Entrevista No 3

“Eh... Sí, es verdad que tendrá dificultades con ciertas personas que quizás aquellas que no entiendan su situación. Si? O no la... o no estén preparados para tener una relación con esta persona sí.

Pero eso ocurre en todas partes y ocurre con todas las personas porque todos somos de temperamentos diferentes, todos tenemos una manera diferente de ver la vida y de afrontar las cosas; entonces, yo pienso que inicialmente pues, va a ser como “Oh! La novedad!” llegó alguien así y cómo debemos atenderla? y habrá una preparación; me imagino que la compañía hará una preparación a quienes tengan contacto directo con ella para que sea la mínima carga emocional posible, la máxima responsabilidad hacia ella, la máxima colaboración y... y el total apoyo para que esta persona reciba su entrenamiento y pueda desempeñarse como un funcionario más de la compañía en un ambiente amigable y de plena confianza.”

Aunque hoy en día existe a nivel local y global, una alta preocupación por la igualdad de derechos humanos y laborales; que ante esta preocupación se han creado y aprobado un sin número de políticas y campañas en pro de defender a la población con discapacidad cognitiva, otorgando beneficios como reducción de impuestos a las compañías que practiquen la inclusión laboral a este grupo de personas; vemos que aún falta mucha disposición del sector empresarial y sus empleados.

Prueba de esto se evidencia en el desarrollo de estas cuatro entrevistas, donde al preguntar por la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve y el hecho de compartir funciones y un espacio en el área de trabajo genera prevención y cierta resistencia ya que son personas con Dificultad de aprendizaje y posiblemente su rendimiento no es al 100% como una persona normal, lo cual puede desencadenar problemas de convivencia con la demás población de la compañía Leasing Bolívar S.A.

Sin embargo es nuestro interés mediante la presentación de este proyecto es despertar en Leasing Bolívar S.A. inquietud sobre una posible inclusión, con el fin de minimizar los índices de discriminación y desempleo de este grupo tan vulnerado social y laboralmente en nuestro país.

A continuación extraemos un aparte del artículo “Por un país sin indiferencia incluya la diferencia” de la página web (discapacidadcolombia.com,) donde nos muestran cifras concernientes a la población con problemas de discapacidad de nuestro país: La Población Colombiana con y en situación de discapacidad debe ser incluida socialmente, con los mismos derechos que tienen todos los ciudadanos Colombianos. Debemos pensar en ellos, antes que como personas con discapacidad, como ciudadanos que pueden aportar a esta sociedad y producir, contribuyendo desde el lugar en donde se encuentren al mejoramiento de su calidad de vida y la de los que lo rodean.

En Colombia existe un número aproximado de seis millones de personas con algún tipo de discapacidad física, sensorial, mental y Cognitiva, es decir más del 13% de nuestra población posee algún tipo de discapacidad, de los cuales el 40 % son personas con limitación visual (25% de Baja Visión y el 15 % ciegos), el 37% son personas con limitación Psíquica, el 12 % son personas sordas, y el 11% son personas con limitación Física.

No es ningún secreto que la población más vulnerable son los niños y los sectores de mayor pobreza y exclusión, y en el caso de las personas con discapacidad esta vulnerabilidad es más compleja, si la misma se asocia a las restricciones en su participación.

En la Constitución Política de 1991 Colombia se define como un Estado garante de los derechos de todos los ciudadanos, promotor de la autonomía territorial y personal en un marco de equidad y de participación social. Consagra la no discriminación por causa de la discapacidad (Art. 13), y en sus enunciados perfila los lineamientos de una política orientada a garantizar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, entre ellos, las personas con discapacidad; así, se refiere a medidas de prevención, rehabilitación e integración social de estas personas (Art. 47, 54 y 68).

En desarrollo de este marco constitucional se han promulgado un conjunto de leyes y normas orientadas a garantizar los derechos de las personas con limitaciones Físicas, Psíquicas y Sensoriales, para el acceso a los diferentes servicios de acuerdo con sus intereses y necesidades. Es así

como en las leyes sobre educación (115 de 1994, 715 de 2001, y 119 de 1994), salud (ley 100 de 1993 y ley 10 de 1990), seguridad social (ley 100 de 1993 y 797 de 2003), trabajo y capacitación (leyes 361 de 1997, 789 de 2002 y 909 de 2004), deporte y recreación (ley 181 de 1995 y ley 582 de 2000), cultura y participación democrática y comunitaria (ley 163 de 1994), se encuentran garantías legales que reglamentan específicamente o en general temáticas relacionadas con la población con o en situación de discapacidad, en cada uno de los aspectos mencionados.

Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Más que una carga, una ventaja para la compañía.

Entrevista No 3

"Ventajas para la compañía, de que se esté estimulando la inclusión de estas personas, hay una inclusión social, hay una manera de... de dar un mensaje positivo a toda la organización y así mismo a toda la sociedad de que sin importar la condición tu puedes ser parte de una organización, de un grupo de personas que trabajamos en pro de sacar unos buenos resultados para la empresa, la sociedad y el país".

Entrevista No 4

"Sería una experiencia bonita. Puede ser un ejercicio para potenciar el trabajo en equipo. También sería importantísimo para el posicionamiento de la empresa como una empresa con corazón, y de oportunidades, creo yo".

Entrevista No 2

"Sería una grata experiencia, creo que podríamos aprender así como aprendemos de los nuevos compañeros diferentes formas y técnicas de trabajo, podemos trabajo en equipo, creo que con ellos sería una experiencia muy buena, son personas que a pesar de su Discapacidad o su disfunción hee... de su discapacidad cognitiva hee.. Pueden realizar diversas funciones dentro de la organización pueden trabajar en diversas áreas".

Entrevista No 1

"La ventaja de poder incorporar las personas en situación de discapacidad eh! Se remonta a eso, a abrir nuevos campos,

posiblemente son personas que son muy agradecidas, presumo, deben ser muy agradecidas con, con la oportunidad, pues como no se da en todas las empresas, por lo mismo deben ser personas muy agradecidas con un alto nivel de compromiso eh! También se parte de la familia, entonces creo que son personas que pueden ser muy eficientes y, y, y que pueden dar grandes contribuciones a la empresa”.

Las aptitudes laborales de las personas con discapacidad crean una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo que deben tener en cuenta las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos trabajadores son:

Contrario a lo que se piensa, la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve, no resulta tan complicado; todo inicia desde una concepción de los beneficios que puede traer esta actividad; como lo son reconocimientos institucionales como el SENA que puede influenciar en reducciones en costos parafiscales, además de beneficios para su clima laboral puesto que contribuye a la construcción de reconocimiento por parte de los empleados hacia la compañía como una empresa que se preocupa por estimular la superación personal de los que poseen alguna discapacidad física o mental y que realizan alguna actividad dentro de las áreas de la compañía.

También se puede percibir de los empleados de Leasing Bolívar, que las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve puede hacer a la compañía responsable con la sociedad, disminuye índices de desempleo y dentro de la compañía, se impulsara el trabajo en equipo, mejora del clima laboral, los empleados con discapacidad van a sentir que aportan a la empresa, aportan a su desarrollo personal y profesional. De igual manera el impacto en el clima laboral para los compañeros de estas personas, también se favorece de manera positiva debido a que vinculan las buenas prácticas de la empresa a emplear personas con algún tema de discapacidad cognitiva leve.

Todo esto se traduce en una inclusión social, que se refleja en una calificación positiva del nombre de la empresa y de sus integrantes; dentro de una sociedad que en ocasiones desconoce la ayuda de la que se pueda proveer a las personas que posean talento, capacidades, aptitudes y actitudes aunque tengan discapacidad cognitiva leve.

Además de todo esto hay que pensar qué trae para estas empresas la integración dentro del ámbito laboral de personas con discapacidad cognitiva leve.

- Percepción muy positiva de la compañía frente a la sociedad.
- Mejora en el funcionamiento productivo de la empresa.
- Mejora en el clima laboral.
- Valoración adicional hacia las personas en la superación propia venciendo las limitaciones.
- Incentiva el trabajo en equipo.
- Sensibilización de las personas de la organización.
- Produce un mayor compromiso de los integrantes organizacionales en todo ámbito y nivel.
- Reconocimiento social.

Discusión

Los principales temas encontrados en esta investigación, son la discriminación laboral de las personas en condición de discapacidad y las ventajas que ofrece la inclusión laboral de estas personas para las empresas colombianas.

En cuanto al primer aspecto el autor Germán Bidart Campos (1998) contempla que “la igualdad es elemental y consiste en asegurar a todos los hombres y mujeres los mismos derechos” y sugiere tres supuestos 1. Que el Estado remueva los obstáculos de tipo social, cultural, político y económico 2. Que exista un orden social, económico, político y justo que iguale las posibilidades de hombres y mujeres para el desarrollo integral de su personalidad 3. Que se promueva el acceso efectivo del goce de los derechos personales”.

Según lo expresado por Bidart acerca de la Discriminación y lo evidenciado en las entrevistas consideramos que Leasing Bolívar tiene muchas oportunidades de mejora en las prácticas laborales; ya que no se muestra un compromiso de participación con este tema, aun cuando es una empresa de gran tamaño y estabilidad económica que le permitiría mejorar su imagen y posicionamiento a través de prácticas de igualdad, inclusión y respeto de los derechos.

Otro aspecto observado en los repertorios son los beneficios y ventajas para las empresas que ejecuten programas de inclusión laboral de personas con discapacidad el cual es tratado en la ley 361 de 1997, donde se menciona una serie de estímulos tributarios y ventajas competitivas para quienes realicen vinculaciones mediante contrato de trabajo, como deducción en la renta, menor cuota de aprendices, ventajas para la empresa en licitaciones públicas, prelación en otorgamiento de créditos estatales, preferencia de sus productos adquiridos por el estado, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior vemos que las prácticas de inclusión no solo son un tema que beneficia a la persona incluida laboralmente, en su parte económica y calidad de vida, sino también a las compañías que practican la inclusión laboral; en Colombia existen grandes compañías que le están

apostando a este tipo de vinculación laboral como Terpel, Bancolombia, Col café, Corona y Macdonals quienes con estas prácticas buscan combatir y derrumban mitos y barreras.

Según Enrique González Bacci, (Mayo,21,2015) vicepresidente de gestión de lo humano de Bancolombia “ a través de esta iniciativa Bancolombia ha tenido la oportunidad de conocer la discapacidad y aprender cómo es la condición de las personas vulnerables y así hacer modificaciones e implementar acciones para ser incluyentes y ser una empresa más humana”.

Con el desarrollo de esta investigación de percepción sobre inclusión laboral en Leasing Bolívar, se evidencio que hay cierta resistencia y oportunidades de mejoras con el tema, pero al igual que Bancolombia y las compañías anteriormente mencionadas, Leasing Bolívar tiene una gran oportunidad de apoyar a esta comunidad vulnerada y de paso fortalecer los valores éticos y morales de esta sociedad tan afectada a lo largo de los años por la discriminación y por ende ser favorecido con los beneficios que el gobierno y la sociedad otorga por el cumplimiento de la ley.

Conclusiones

En aras de generar espacios de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad es importante sensibilizar a la empresa para establecer dinámicas que permitan abrir nuevas oportunidades laborales y de aceptación de esta población, así como también reforzar las relaciones interpersonales entre pares donde se respeten los derechos y se fomente la igualdad y tolerancia a la diferencia.

Es evidente que es posible implementar un proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad cognitiva leve desde el punto de vista de la convivencia dentro de los espacios laborales, pero también se percibe cierto temor hacia la demora en los tiempos de entrega de los resultados, para lo cual al momento de aplicación de la presente propuesta es necesario tener en cuenta los tiempos de las actividades de la persona en situación de discapacidad cognitiva leve, y mantener un constante seguimiento del cumplimiento, porque también puede prestarse para que un bajo rendimiento del área sea inmediatamente enfocado a la vinculación de esta persona.

Con la realización de esta investigación evidenciamos que existen ventajas al incluir laboralmente dentro de la compañía Leasing Bolívar S.A a un grupo de la población con discapacidad cognitiva leve, igualmente es una propuesta que genera un valor agregado a la compañía, a sus colaboradores y a la comunidad con otras capacidades sin incurrir en costos adicionales y lo más importante aplicando una buena práctica de Responsabilidad Social Empresarial.

BIBLIOGRAFIA

- José María García Blanco y Rodolfo Gutiérrez. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el Mercado de Trabajo: Cuestiones teóricas. 20/06/2015, Recuperado de Centro de Investigaciones Sociológicas Sitio web: <http://bit.ly/1oHZCHt>
- Velásquez, V., López, L., López, H., & Cataño, N.. (2011). Tejido de significados en la adversidad: discapacidad, pobreza y vejez. Recuperado de scielo Sitio web: <http://bit.ly/1S1SRvs>
- Website Organización Mundial de la Salud, 2011. Temas de Salud, La discapacidad. Recuperado de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Website ladiscapacidad.com,. Discapacidad mental. Recuperado de <http://bit.ly/21h3LTU>
- Juan Felipe Cajiga Calderon, El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de <http://bit.ly/1iSoi7x>
- Website educación.es, El concepto de discriminación y su tipología. Recuperado de <http://bit.ly/1Q1iVUV>
- Website Gerza,. Técnicas de grupo, Grupos Focales. Recuperado de <http://bit.ly/24pLJ0H>
- Universidad del Valle,. La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana. Recuperado de <http://bit.ly/24pLG56>
- Organización de las Naciones Unidas, 2006. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.
- Congreso de la Republica de Colombia, 1997. Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- Congreso de la Republica de Colombia, 2013. Ley 1618 de 2013, Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Congreso de la Republica de Colombia, 2009. Ley 1346 de 2009, Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas

con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Website El Tiempo.com, 2014. Premian modelo de inclusión laboral para discapacitados. Recuperado de <http://bit.ly/1jQWAhi>

Inmaculada Egido Gálvez, 2009. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo un reto para la orientación. Recuperado de <http://bit.ly/1WJqq4H>

Corte Constitucional de Colombia. (2011). Ley 1221 de 2008: www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA

Declaración Universal de Derechos Humanos. (2012). Convivir es vivir. Recuperado el 23 de junio de 2015 en: <http://goo.gl/N2X1JG>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. ((2010, marzo). Estadísticas discapacitados. Recuperado el 23 de junio de 2015 en: www.dane.gov.co.

Website vanguardia.com, 2014. 6 de Cada 10 Colombianos sufren discapacidad física o cognitiva. Recuperado de <http://goo.gl/dGHsID>

Website activolegal.com, 2014. Fundamentos legales de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Recuperado de <http://goo.gl/colskx>

Website activolegal.com, 2014. Conozca la Ley Estatutaria 1618 de 2013 que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con incapacidad. Recuperado de <http://goo.gl/y02PtI>

Bidart Campos, German J.: Manual de la constitución reformada, tomo I, Ediar, Buenos Aires, 1998,p.530.

Website [larepublica.com](http://www.larepublica.com) Recuperado de http://www.larepublica.co/m%C3%A1s-de-la-mitad-de-las-empresas-colombianas-apuesta-por-la-inclusi%C3%B3n_257621

Ileana Vargas Jiménez, 2012. Universidad Nacional, Costa Rica. Revista Calidad en la Educación Superior. La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. Enlace web <https://goo.gl/jdhZIW>

Website pactodeproductividad.com,. Pacto de Productividad, Antecedentes. Recuperado de <http://goo.gl/jvm6zX>

Website Secretaria de Educación del estado de Veracruz,. Discapacidad Intelectual. Recuperado de <http://goo.gl/s1J4Hr>

Legrand, F.,(2009). RSE On Line, La RSE desde el Seno de la organización <http://rseonline.com.ar/2009/01/responsabilidad-social-organizacional/>

Schvarstein, L. (2004). La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social. Buenos Aires: Paidós.

Schvarstein, L. (2007). Eficiencia del Estado y responsabilidad social. En: Useche, O., Naranjo, M. y Cabrera, L. M. (Edit.). Desarrollo, ciudadanía y cambio social. Desafíos para las políticas públicas en Colombia. Bogotá, D. C.: Uniminuto – Dansocial – Fundación Carolina Colombia – Fodeseop – Corporación El Minuto de Dios. 59-65.

Schvarstein, L. (1997). Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

Apéndices

Apéndice 1. Entrevista Juan Carlos Castillo

FORMATO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
CARGO:	Ingeniero de Sistemas
ENTREVISTADORA:	Claudia Yolanda Poveda castro

Entrevistador: Hola Buenas tardes.

Entrevistado: Buenas tardes.

Entrevistador: Eh como está mira pues eh, como usted ya sabe, yo soy compañera de especialización de Angélica, su compañera de trabajo acá en leasing Bolívar. Nosotros, como ella les había comentado antes estamos trabajando en un proyecto de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva leve.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Hem quisiéramos saber cómo es la percepción de ustedes como trabajadores en caso de tener un compañero con discapacidad aquí en la empresa, cuál sería la percepción de trabajar con ellos, qué piensan de ese grupo de personas, que saben Qué conocen, qué han escuchado. Eh pues para iniciar pues quisiera saber, ¿qué sabe usted sobre la discapacidad cognitiva leve Juan Carlos?

Entrevistado: Bueno nuevamente pues buenas tardes, este agradezco que me hayas invitado a esta charla y para dar repuesta a tu pregunta pues acerca de la discapacidad cognitiva leve, es, es un factor que afecta a ciertas personas en cuanto a su aprendizaje para cualquier aspecto si, sea en el laboral, sea en la parte educativa o inclusive en el día a día; en cuanto a eso pues podría decir que lo que sé es que sencillamente que hay personas que tienen una imposibilidad sí, ya sea por alguna enfermedad o sea por alguna condición física que les impide tener un conocimiento normal o bueno, digo normal en cuanto aa tiempo y en cuanto a lo que pueda aprender de alguna actividad con respecto a otras personas si, sin embargo eso no les impide eh... ser parte de la sociedad si, y creo que muchas empresas, en muchas organizaciones en muchos establecimientos se le están brindando espacio a estas personas para

que se desarrollen de igual manera que cualquier otra persona si, hablando pues de una persona normal, aunque también pueden considerarse personas normales, simplemente es una condición a la cual están sometidas, entonces eso es lo que sé de la discapacidad cognitiva leve.

Entrevistador: De pronto ha tenido en su entorno no se algún familiar, algún conocido que sufra de esa discapacidad cognitiva, de pronto ha tenido acercamientos con ese grupo de personas?

Entrevistado: Mira, yo vivo pues en mi barrio si, ahí en el Simón Bolívar, eh eh eh, pues hay una persona , es un vecino que tiene un hijo que tiene discapacidad cognitiva, es una persona, hablando del hijo es una persona que se lleva bien con todo el mundo si, es una persona que vive en su entorno, inicialmente era muy aislado por sus padres; eee sus padres no le dejaban, tener suficiente espacio o momentos para compartir con las demás personas y, este chico pues no tenía el suficiente eh contacto como para eh cómo lo digo, como para compartir de manera normal con los demás vecinos. Sin embargo pues eh la manera como nosotros empezamos a conversar con los padres de este chico, lo dejaron que se... que compartiera con nosotros si, en los juegos, en las actividades que hacíamos en el barrio, eh en muchas cosas, en muchos aspectos; y el chico se comporta y tu lo ves de una manera normal y natural como cualquier otro cuando está con el resto de las personas sí. Entonces eh pues, ahí una aprende que realmente, no hay discapacidad total, puede tener un problema, pero, pero puede ser que sea imperceptible ante el resto de las personas que quizás no lo conozcan, tendría uno que conocerlo muy bien y, y, y, mirar pues la... los antecedentes para uno darse cuenta realmente que tiene un problema pero no. O sea, lo que he tenido así eso básicamente y, y, y, no sé qué más quisieras saber?

Entrevistador: O sea que podríamos decir que una persona con DCL (Discapacidad cognitiva leve) no es como otro tipo de discapacidades que son, son obvias al ver otras personas.

Entrevistado: Pues la verdad es muy difícil no, es muy complicado detectarlo ó que sea muy perceptible porque eh básicamente va mucho en su... (Se interrumpe).

(Se retoma la entrevista...)

Entrevistador: Okey, retomando, pues la finalidad de de esta entrevista, eh! usted que cree que por ejemplo eh! ya al incluir personas con discapacidad leve a la compañía qué cargos considera que pueden ellos desempeñar?

Entrevistado: Mira, pues ante ese tipo de situación yo pensaría eh! que son labores básicas sin decir ohh! O sea lo que no quiero decir es que no puedan desempeñar roles un poco más complejos o cargos un poco más altos por el simple hecho de no tener la capacidad eh! total de un aprendizaje adecuado, una condición cognitiva leve o discapacidad cognitiva leve va mucho a que hay un poco más de tiempo en aprender ciertas actividades o a adquirir ciertos conocimientos pero no por ello significa que no pueda eh ejercer labores que tengan cierta complejidad como rol de líder, como rol de... no sé, de un analista, mmm yo pienso que el rol que ejerce inicialmente es básico mientras va adquiriendo el conocimiento de la labor sí. Qué tipo de rol? Pues un mensajero, puede ser un recepcionista, puede ser una persona que reparte la correspondencia, una persona que tenga que manejar archivos quizás; si, una persona que conteste llamadas, una persona que pueda servir de apoyo a otras personas y es muy importante eso que acabo de decir por qué? Porque mira que interesante la palabra apoyo; la palabra apoyo para una persona que necesita la ayuda de alguien, y que, bueno que fuera una persona con este tipo de condición que pudiera servir de apoyo; es que un apoyo, no necesariamente tiene que ser de alguien que sepa mas o de una persona que tenga una mayor capacidad; al contrario un apoyo es alguien que te asista a ti en una tarea sí. Yo pienso que estas personas con DCL, pueden servir de apoyo en muchas tareas a muchas personas dentro de la organización donde laboramos a diario.

Entrevistador: Según lo que tú crees, no consideras que de pronto se puede convertir en una carga?

Entrevistado: No, al contrario consideraría que podría ser como lo acabo de decir en un apoyo sí. Y sabes algo? Es algo que inclusive estimularía la parte de... como lo digo... de conciencia, de tomar conciencia, de despertar como esa parte humana que hay en cada uno de nosotros al saber que hay una persona con una condición especial, que está a nuestro lado eh brindándonos

un apoyo en una tarea específica eh! en cada uno de los roles que cada uno de nosotros ejercemos. Si, entonces yo pienso que despertaría muchas cosas positivas más que las negativas. Sin decir que no vayan a haber negativas pues, yo pensaría que uno, pues sería muy complicado, muy difícil determinar cuáles serían las negativas.

Entrevistador: Okey. Por qué ... de pronto por qué mencionaba que si considerabas que eso fuera una carga tener una persona eh, con discapacidad en la compañía; pues porque es una persona que de pronto no va a percibir igual que los demás cualquier información; y pues como sabemos ya en las empresas en el mundo que está tan cambiante, está innovando en cada momento, pues también estamos viendo que es cada vez mas estresante, cada vez nos exige más, los procesos son más rápidos, los tiempos son muy importantes, entonces del hecho de tener a una persona que no va al mismo ritmo de los demás, eh pues no sabría pues, por lo menos para ti; o sea, qué tanto asimilarías el trabajar con él? Hum Porque necesitarías de paciencia, de de pronto comprender el diferencial que hay con los demás compañeros de trabajo. Es por eso que te hacía referencia a que si es o no una carga para ti?

Entrevistado: Okey. Pues Mira, yo no lo consideraría una carga por lo que te dije inicialmente o sea, igual la persona que entraría o que estaría realizando un acompañamiento, un apoyo o una tarea específica dentro de la compañía con esa condición especial de DCL; tendría que ejercer inicialmente como lo dije un... unas actividades básicas sí. Algo que no... que no dependiera de mucha responsabilidad sino al contrario de algo que se pudiera realizar constantemente sí. Eh, yo pienso que de manera positiva no sería una carga porque una DCL, no hace referencia a una discapacidad física, eh hablando por ejemplo de una persona que le falte un miembro, que no pueda caminar, que tenga una limitación en movimiento; pues ya sería diferente; ya habría una intervención física de alguien para que esa persona pudiera hacer su labor; mientras que para la DCL, eh, lo que se observa es una prolongación en el tiempo para adquirir un conocimiento; ya después de que adquiriera el conocimiento, ya la persona se puede desenvolver y, despertaría de manera positiva un aspecto en las personas que sería cada uno convertirse como en un

tutor de esa persona, de enseñarle, de dedicarle tiempo para que esa persona se pueda desenvolver. Yo pienso que no sería una carga realmente para las personas que estamos dentro de la compañía.

Entrevistador: Okey. Pues, Eso lo hablamos a nivel general cierto, o sea como sería en el mundo ideal para Leasing Bolívar; si entran estas personas con discapacidad. Pero yo quisiera saber, cómo sería o, cómo considera que sería su experiencia compartiendo su espacio de trabajo, su área con esas personas que tienen esta situación? O sea, imaginémoslo y veámoslo, idealicémoslo; en su escritorio, haciendo sus labores y tener al lado una persona con esa discapacidad. Volviendo al tema que te mencionaba antes, te están presionando por un trabajo, necesitas entrar a los informes rápido, necesitas organizar tus cosas, pero antes lo hacía solo.

Ahora tiene que compartir con esta otra persona que pues empezando tenemos que considerar que no sabe absolutamente nada de tu área, no sabe nada del tema, y tenemos que empezar a darle una inducción, luego de la inducción, pues el convivir todo el tiempo en el trabajo entonces, quisiera que me comentaras cómo lo ves? Cómo lo idealizas cuando tengas a esa persona al lado? Qué harías?

Entrevistado: Pues mira tú hablas de dos fases muy importantes. La primera hablas, listo! Que hay una presión; de que uno está en un cargo que del que uno tiene que responder por unos resultados, tiene unos tiempos de respuesta y que uno inicialmente lo está haciendo solo. Cuando llegue uno a estar compartiendo con la persona con la DCL pues uno tiene que cambiar los tiempos, cambiar los procesos, entrenar a esta persona para que cómo lo dije antes, sea un apoyo. Inicialmente no le voy a dejar tareas complejas sí. Inicialmente, le voy a entregar tareas básicas, en las cuales sé que le van a aportar y me van a aportar a mí de cierta manera. En la medida que va transcurriendo el tiempo y las tareas se vayan volviendo más exigentes, pues habrá que hacerle un entrenamiento, habrá que enseñarle, habrá que darle las pautas, eh! las normas, eh! las condiciones para que esa persona se comporte de igual manera como lo haría una persona que no tuviera la discapacidad sí. Entonces, yo pienso que como en todo proceso al inicio, inclusive con personas

que no tienen la discapacidad, tienen que entrar en un proceso de entrenamiento, en un proceso de conocimiento de la labor; que esta persona no lo vaya a hacer de igual manera rápido, es claro!. Pero allí está el reto; que se vaya entrenando día a día y que vaya adquiriendo su conocimiento para ejercer la labor ya de una manera normal como lo haría cualquier otra persona; ese es el ambiente ideal o el escenario ideal en el cual todos tendríamos que entrar aquí en la compañía.

Entrevistador: Bueno y tú has tenido alguna vez en tu vida la oportunidad de compartir así de manera muy, muy, cercana con una persona con discapacidad en tu trabajo?

Entrevistado: espera... yo recuerdo pues; pues hubo una ocasión claro que no era de mi área; si había una persona o la hay porque no podría asegurarte que no esté todavía que si tenía un tema de de dificultad en adquirir conocimiento y la tenían de labores de mensajero ósea; era un joven sí. Que se dedicaba a repartir la correspondencia por la compañía; lo bueno es que es una persona muy agradable no? O sea, es una persona que a todo el mundo saluda, es una persona que siempre te va a salir con una sonrisa, nunca la vas a ver de mal genio, nunca la ves triste; porque es de pronto la falsa percepción o la falsa imagen que uno tiene de estas personas; que son de pronto personas depresivas, o son personas con muchos problemas, pero al contrario, son... esta es una persona que causa cierta simpatía entre los compañeros de trabajo sí. Te digo pues que no tengo la certeza muy bien a qué área pertenece, lo que si se es pues que es la persona que ayuda en la repartición de la correspondencia.

Entrevistador: eso quiere decir que fue en otra compañía?

Entrevistado: No, esto fue en esta compañía pero en otra sede sí. Tu sabes que a uno le toca viajar y uno visita diferentes sedes entonces allá en Cali hay en la sede de leasing, está esta persona, entonces las veces que me ha tocado viajar, me ha tocado ver a esta persona allá si?. Aunque eh! como te digo pues realmente la certeza de que estuviera en Leasing no sé. Lo más seguro es que era una persona de Seguros Bolívar sí. Entonces, es una persona pues que de

todas maneras, tu sabes que entre compañías hay mucho contacto entre los funcionarios.

Entrevistador. Ah ok. Si por que tenía entendido que Leasing Bolívar aún no tiene este proceso de inclusión de personas de con DCL.

Entrevistado: Claro, pero sería muy importante que lo tuviera no?

Entrevistador: Pues es la finalidad y lo que pues, nosotros queremos con este proyecto lograr si Dios quiere y es eh... que tengamos algo de responsabilidad social con este tipo de personas no. Porque finalmente son discapacidades que no son relevantes para desempeñar un trabajo; hum.

Entrevistador: Bueno ya lo vimos por el lado de bueno... en su área, pero bueno también sabemos que dentro de las compañías no todas las personas tenemos la misma forma de ser, no todos son tan pacientes, no todo el mundo tiene la misma disposición de colaborar, de dar apoyo a otras personas, hay temperamentos, eh! de pronto por lo que alcanzo a asimilar pues; tú eres una persona muy dada, que eres colaborador, que eres abierto, pero sin embargo, hay personas que no son así; o sea, siempre va a haber una persona de pronto difícil, conflictiva, que prefiere trabajar sola, que hum sus indicadores y su trabajo es muy individual. Entonces, en esta sede, cómo crees que se daría el día a día si se incluye una persona con discapacidad, acá en la compañía. Ah humm En términos generales qué sufriría esta persona?, cuál sería el desarrollo y la percepción de esta persona?

Entrevistado: No pues, yo pienso que la persona igual en el momento de ingreso pues como cualquier otra persona que llega de nuevo a la compañía no? O sea, es una persona que va a encontrarse en un ambiente nuevo, en un ambiente con cosas importantes e interesantes para aprender, va a llegar nerviosa, va a llegar con expectativa y todo el mundo también va a estar a menos que vayan a tener interacción directa con ella, van a encontrarse en un estado como “bueno que va a pasar?” si. Cómo vamos a ...

Entrevistador: De incertidumbre? Podríamos decir?

Entrevistado: Si, o sea cómo vamos a abordar este tema? Si?

Entrevistador: Si.

Entrevistado: Eh... Si, es verdad que tendrá dificultades con ciertas personas que quizás aquellas que no entiendan su situación. Si? O no la... o no estén preparados para tener una relación con esta persona sí.

Pero eso ocurre en todas partes y ocurre con todas las personas porque todos somos de temperamentos diferentes, todos tenemos una manera diferente de ver la vida y de afrontar las cosas; entonces, yo pienso que inicialmente pues, va a ser como "Oh! La novedad!" Llegó alguien así y cómo debemos atenderla? y habrá una preparación; me imagino que la compañía hará una preparación a quienes tengan contacto directo con ella para que sea la mínima carga emocional posible, la máxima responsabilidad hacía ella, la máxima colaboración y... y el total apoyo para que esta persona reciba su entrenamiento y pueda desempeñarse como un funcionario más de la compañía en un ambiente amigable y de plena confianza.

Yo pienso que así sería el día a día ¿sí? Como el compartir; cómo... perdón, es que tu sabes que como aquí...

Entrevistador: Tranquilo, no te preocupes.

Entrevistado: Bueno dame un minuto. 1...2...3

Entrevistador: Usted habla que estas personas con discapacidad, ellos necesitan de una preparación ¿verdad? Y que también las personas de Leasing, necesitarían una preparación para recibir a estos nuevos compañeros. Si hiciéramos esa inclusión en este momento, ¿tú crees que estarían preparados para recibir a estas personas?

Entrevistado: Pues, yo pensaría que sí y no. Si, en el sentido en que, en que todos estamos preparados para recibir todos los días a personas nuevas; y no en el sentido en que estas personas nuevas, tienen una cap una...

Entrevistador: Condición?

Entrevistado: condición particular sí. Entonces ahí sería también una preparación (cof! cof! perdón) para nosotros en el sentido de cómo las vamos a recibir? eh, cómo las vamos a tratar? Eh, de qué manera las vamos a apoyar? Cual va a ser la estrategia de entrenamiento? Cual va a ser eh! la manera de eh... en que les vamos a dar la retroalimentación? Si? Porque pues estas

personas estarán a cargo de algunas otras en rol más alto eh! y, cómo se llevaría el día a día con estas personas.

Yo pienso que por eso mi respuesta sería sí y no. Eh pero a la final pues, nos daremos cuenta que es como recibir a cualquier otra persona; simplemente es eh! aceptarla como es, eh! aceptar su condición, conocer su forma de ser, conocer cómo ha vivido, qué es lo que... hmmm cuál o cuáles son las funciones que viene a realizar dentro de la compañía y así mismo eh! tomar las actitudes y acciones y comportamientos que hagan que el día a día para esta persona sea de una manera normal; como cualquier otra.

Entrevistador: Ok.

Entrevistado: Yo pienso que allí está la clave.

Entrevistador: Bueno y, teniendo en cuenta todo eso que hemos hablado en la tarde de hoy, qué considera que ya a nivel general tanto para la compañía como para ustedes como colaboradores; qué consideras... que cuales serían las ventajas y desventajas de esa inclusión?

Entrevistado: Bueno... ventajas, pues ventajas mira; como tú lo has dicho la palabra clave es inclusión. Ventajas para la compañía, de que se esté estimulando la inclusión de estas personas, hay una inclusión social, hay una manera de... de dar un mensaje positivo a toda la organización y así mismo a toda la sociedad de que sin importar la condición tu puedes ser parte de una organización, de un grupo de personas que trabajamos en pro de sacar unos buenos resultados para la empresa, la sociedad y el país.

Yo pienso que eso... que ese es el rol positivo de dar un buen mensaje de que todo el mundo tiene oportunidad, de que no solo las personas con DCL sino, cualquier persona, inclusive las personas que tengan alguna discapacidad física, eh! que les impida realizar actividades complejas; que puedan tener su lugar en cualquier compañía y así como lo pueden tener en Leasing.

Aspecto negativo? Pues no sabría contestar en este momento si podría haber ningún aspecto negativo porque esta inclusión de por sí es un mensaje muy positivo, ósea, no... no vería la verdad donde está lo negativo. Quizás como organización, eh! sería el factor tiempo sí. En el cual, le tomaría un poco más de tiempo a la organización el entrenamiento eh! y la dedicación de las

funciones a este tipo de personas. Sería como lo único negativo sin serlo, porque no lo vería como tal el poder tener a este tipo de personas, acompañándonos en la compañía.

Entrevistador: Si. Y de pronto hmmm, no se... la reacciones por parte de las personas que de pronto son más difíciles en cuanto a temperamento en la compañía.

Entrevistado: Pues temperamento en la compañía habrán muchos sí. Pero igual, mira... todos en una sociedad como en una empresa, tenemos que conocernos y aceptarnos así como hay personas que les será muy difícil aceptar unas personas normales sí.

Sin querer decir que estas personas no vayan a ser normales, de igual manera tienen que aceptar y tienen que de buena parte a este nuevo grupo de personas que pudieran llegar a entrar a la compañía.

Entonces por parte de temperamento y por todo, pues, no. O sea, tiene que ser muy, muy, muy bien recibido, una adecuación dentro de una sociedad, dentro de una compañía; como lo tenemos que hacer en el día a día sí. Y, además, nadie nos libra que a futuro eh! tengamos experiencias diferentes a las laborales, para tener a una persona a nuestro lado con un tema de DCL.

Entonces yo pienso que eh... el mensaje es muy positivo, muy positivo porque es inclusión, es de superación, es de querer dar un mensaje que para todos hay oportunidad.

Entrevistador: De verdad que muchísimas gracias por la disposición, por tu colaboración con esta entrevista; el objetivo de nosotros es que este no sea solamente un proyecto sino que pues la empresa eh! realmente tome todas estas sugerencias que nosotros les estamos dando por medio de este trabajo y que sigamos tomando conciencia de que hay personas diferentes a nosotros, con diferentes condiciones y que merecen una oportunidad. Y qué bueno pues que Leasing llegue a dar esta oportunidad a este grupo de personas.

Pues gracias a Dios contamos acá con la presencia de Angélica dentro de la compañía que es quien nos va a ayudar a liderar dentro de la empresa el trabajo y esperamos que lo culminemos y que en un futuro muy corto podamos eh, lograr que Leasing Bolívar, sea una de las empresas líder en cuanto al

tema de inclusión laboral. Entonces de nuevo, muchísimas gracias y, esperemos vernos más adelante.

Entrevistador: Bueno, yo te agradezco el espacio otorgado, espero haber sido útil en despejarte las dudas

Entrevistado: Claro que sí.

Entrevistador: y de que aquí pues en Leasing; al menos por mi parte hay la total disposición para iniciar un proceso muy positivo que va a ser de bien para la compañía, para la sociedad, para toda aquella persona, aquella empresa, aquella sociedad, con la cual siempre vamos a tener una relación sí. Porque personas somos todos y entre todos nos tenemos que ayudar y así como hay razas, hay maneras de pensar, hay maneras de actuar, pues hay personas que son un poco diferentes porque tengan un tema particular, pero no por ello hay que excluirlas de los aspectos cotidianos de los cuales somos partícipes día a día.

Te agradezco mucho el rato y que pena contigo la bulla y de pronto pues el espacio.

Entrevistador: No, tranquilo, antes de verdad que muchísimas gracias por tu tiempo por sacar este espacio.

Entrevistado: Bueno, entonces me place mucho y cualquier cosa, me estas llamando.

Entrevistador: Ok.

Entrevistado: Bueno.

Apéndice 2. Entrevista

FORMATO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
ENTREVISTADO:	
CARGO:	Jefe de control interno
ENTREVISTADORA:	Alejandra Páez

Entrevistadora: El día de hoy nos encontramos con el jefe de control interno de Leasing Bolívar, quien nos concedió un espacio para realizar una entrevista, para la especialización de Gestión humana de las organizaciones de la universidad Piloto de Colombia. Buenas tardes, ¿Cómo se encuentra?

Entrevistado: Buenas tardes, muy bien gracias.

Entrevistadora: Muchas gracias por concederme este espacio. A continuación voy a iniciar con las preguntas. La primera es: ¿qué sabe usted sobre discapacidad cognitiva leve?

Entrevistado: Bueno, en realidad no mucho, sé que hay distintos tipos de discapacidades Eh! Que limitan las posibilidades de acción y de elaboración Eh! De las personas, la discapacidad cognitiva, presumo tiene que ver con la dificultad en el desarrollo del aprendizaje que pueden tener las personas y el hecho de que sea leve debe presumir también que no, que no implica que la persona no puede aprender sino que tiene Eh! Tal vez demora más, su aprendizaje sea distinto Ehh! Demora más que una persona que no sufra de este tipo de discapacidad, es lo que en principio pensaría de la discapacidad cognitiva Eh! Leve.

Entrevistadora: Muy bien. ¿Qué cargos considera que puede desempeñar una persona en situación de discapacidad en su empresa?

Entrevistado: ¿En situación de discapacidad cognitiva o cualquier tipo de discapacidad?

Entrevistadora: Discapacidad cognitiva leve.

Entrevistado: Mmm bueno yo creo que, yo creo que puede, yo creo que si es posible, es decir, pensando que las personas con, en situación de discapacidad cognitiva leve eh! No implica que no pueden aprender a desarrollar un arte o un oficio o unas actividades laborales específicas eh! Su discapacidad no quiere

decir que no las puedan desarrollar lo que quiere decir es que eh! El proceso de aprendizaje de estas actividades o de estas acciones, pues va a ser un proceso de aprendizaje diferente, posiblemente con unas herramientas y unas técnicas y unos tiempos diferentes; en ese orden yo creo que eh! Hay, hay varias acciones que no implican un, un, un mayor eh! Ejercicio de pensamiento que las personas en esta situación de discapacidad pueden desarrollar. Estamos hablando, por ejemplo de tareas como archivo, que con una explicación indicada, con una buena explicación y un buen acompañamiento por supuesto; considero que el acompañamiento puede ser un factor clave para el éxito de estos procesos, eh! Con un buen acompañamiento y una buena explicación, unas buenas indicaciones, la persona puede desarrollar tareas como de archivo por ejemplo, ese es un, uno de los elementos que en, en esta empresa podemos eh! Podrían incorporarse en efecto.

Entrevistadora: ¿Cómo considera que sería su experiencia compartiendo el espacio laboral con personas que se encuentren en situación de discapacidad cognitiva leve?

Entrevistado: Bueno no sé, creo que ese es un, esa es una muy buena pregunta, no, no podría decirle en este momento como me podría sentir, creo que es un ejercicio que, que se vive en el momento, supongo que puede representar diversos tipos de retos en cuanto a eh! Lo que hablábamos del proceso de aprendizaje, el desarrollo de pensamiento es diferente y tiene unos tiempos diferentes y unas dinámicas diferentes por lo cual eh! Implica eh! Para todas las personas que, que podamos laborar con una persona en situación discapacidad cognitiva leve, que podamos entender, tener apertura, en romper seguramente algunos esquemas mentales que nos hacen pensar que todos somos iguales cuando en realidad no todos somos iguales, tenemos eh! Creo que eso se llama capacidades diferenciadas y por ende creo que el mayor reto para poder incorporar personas en, en la empresa, en cualquier empresa eh! Personas en situación de discapacidad es, yo creo que es la apertura mental ¿no? yo me sentiría retado en ese sentido de poder romper mis esquemas, mis propios esquemas mentales, mis propios esquemas de pensamiento y, y entender que mi relación con estas personas eh! No puede ser igual que con

otras, que con todas las demás, que implica un tratamiento diferencial eh! Y en eso, en eso consiste ese reto y el reto para, para tener esa apertura que pueda llevar al éxito, de lo contrario creo que sería muy difícil, creo que podría llegar a sentirme frustrado de por qué una persona puede recibir el mismo salario que recibo yo, si está haciendo cosas diferentes pero, pero creo que con un poco de apertura de, de pensar en eh! En esos enfoques diferenciales, creo que es posible pensar en el éxito de estos programas, la incorporación de las personas en situación de discapacidad eh! A programas laborales.

Entrevistadora: ¿Qué ventajas y desventajas ve usted en la inclusión de personas con discapacidad cognitiva leve?

Entrevistado: Uy! pues como te mencionaba, creo que desventajas, posiblemente el factor cultural, creo que es una desventaja grande que tenemos en nuestro país eh! Las personas en situación de discapacidad eh! Han sido históricamente relegadas como personas que no son funcionales, que no funcionan, que no sirven, que son totalmente dependientes de sus familiares y en ese orden creo que es una desventaja que hay, como cambiar esa concepción cultural, que una persona en situación de discapacidad cognitiva leve o incluso también otras discapacidades como discapacidades físicas, no son personas que están impedidas para realizar eh! Eh! Diversos trabajos sino que la forma en que ellos lo pueden realizar es diferente al de una persona que no tenga esa situación de discapacidad. Creo que esa es una desventaja pero al mismo tiempo creo que eh! La ventaja de poder incorporar las personas en situación de discapacidad eh! Se remonta a eso, a abrir nuevos campos, posiblemente son personas que son muy agradecidas, presumo, deben ser muy agradecidas con, con la oportunidad, pues como no se da en todas las empresas, por lo mismo deben ser personas muy agradecidas con un alto nivel de compromiso eh! También se parte de la familia, entonces creo que son personas que pueden ser muy eficientes y, y, y que pueden dar grandes contribuciones a la empresa, creo que eso puede ser una ventaja.

Entrevistadora: Bueno muchas gracias. Ya para finalizar ¿usted tiene alguna observación, sugerencia que realizar frente al tema que acabamos de tratar?

Entrevistado: Si, bueno yo creo que eh! Eh! Respecto a la práctica que están desarrollando, valdría la pena mirar, eh! La incorporación de otro tipo de discapacidades eh! La discapacidad cognitiva leve es una, pero hay personas en situación por ejemplo de discapacidades físicas que eh! Pues uno ve eh! Por ejemplo en, en estas nuevas prácticas laborales, personas que incorporan eh! Que están en sillas de ruedas por ejemplo, que igual también implican otra serie de retos, por ejemplo la adecuación de la infraestructura física, eso es un reto gigantesco porque no podemos pedirle a una persona que está en silla de ruedas que suba las escaleras para poder desplazarse a su sitio de trabajo. Entonces creo que, que, que valdría la pena mirar eh! Expandir ese horizonte de su trabajo de grado que me parece muy interesante para que las empresas, pues comencemos a mirarla, que comencemos a mirar esta opción, de incorporar en, en nuestras labores a personas en situación de discapacidad cognitiva leve y otro tipo de discapacidades.

Entrevistadora: Muchas gracias, sobre todo por abrirnos el espacio para realizar esta entrevista, igual quedamos al pendiente de como terminemos con este trabajo para presentarle los resultados para que conozca como termino. Muchísimas gracias por su tiempo.

Entrevistado: No a ustedes, muchas gracias.

Entrevistadora: Que este muy bien.

Entrevistado: Que este muy bien.

Apéndice 3. Entrevista

FORMATO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
CARGO:	
ENTREVISTADORA:	Angélica Fernanda Martínez Yate

Entrevistador: Buenos días he... hoy nos encontramos con una funcionaria de la empresa Leasing Bolívar S.A compañía de financiamiento desde hace aproximadamente dos años se desempeña en el área de Recursos Humanos como Oficial Administrativa, en este momento hee. la hemos traído como invitada para hacerle una serie de preguntas sobre el tema de Discapacidad Cognitiva y sobre la inclusión de estas personas al mundo laboral, buenos días Tatiana he.. Como esta?

Entrevistado: Buenos días muchas gracias un placer poder colaborar

Entrevistador: Bueno muchas gracias a usted por colaborarnos con este tema, básicamente mmm el objetivo de este cuestionario o de esta entrevista es tener como una información acerca de este tema para una investigación, como es de su conocimiento Leasing Bolívar S.A no cuenta con eeeh.. Ningún tipo de Responsabilidad Social Empresarial, ni siquiera con el tema básico que es el reciclaje desafortunadamente no lo aplica y la idea es que al realizar esta investigación se realice una propuesta a la empresa con el fin de que sea incluida este tema para la Responsabilidad Social Empresarial, voy a empezar con una serie de preguntas muy básicas eh.. Entonces tenemos la primera, que sabe usted de pronto del concepto de Discapacidad Cognitiva leve, que es?

Entrevistado: Bueno personalmente... bueno... eh.. el termino de Discapacidad Cognitiva ahorita está un poquito por debajo ósea nació otro término que es Diversidad Funcional, eeh.. Esto quiere decir que son personas que presentan diferentes capacidades cognitivas a la población, y esas personas pues esas diversidades afectan su desarrollo y su adaptación dentro de un contexto social.

Entrevistador: Correcto He bueno, bueno básicamente hay una gran diferencia entre discapacidad Cognitiva y discapacidad física sabe usted cual es esta diferencia?

Entrevistado: eh bueno pues la cognitiva como mencionaba anteriormente son procesos he.. son procesos he..

Entrevistador: No, bueno no es claro para usted, entonces voy argumentarle un poquito el tema, La diferencia una de las diferencias entre la discapacidad física y la discapacidad cognitiva se basa en que bueno la discapacidades cognitiva son aquellas tipos de discapacidades de cualquier aspecto se pueden decir por ejemplo como los niños autistas, el síndrome de down , la disfasia, entre muchas otras y ya la discapacidad física es aquella persona que carece no se le falta un dedo, una mano, un pie, está en sillas de ruedas etc., básicamente es eso entonces sigamos con la próxima pregunta, ¿ cómo cree usted que sería la experiencia para los funcionarios si se incluyera una persona con algún tipo de discapacidad cognitiva leve, dentro de la organización?

Entrevistado: Bueno eeh, creo que sería una experiencia con grandes aportes eeh...

Entrevistador: Estamos hablando en general no, de todos los funcionarios no solo de pronto en su área si no como si fuera general...

Entrevistado: Creo que sería una grata experiencia, creo que podríamos aprender así como aprendemos de los nuevos compañeros diferentes formas y técnicas de trabajo, podemos trabajo en equipo, creo que con ellos sería una experiencia muy buena, son personas que a pesar de su Discapacidad o su disfunción eeh... de su discapacidad cognitiva eeh.. pueden realizar diversas funciones dentro de la organización pueden trabajar en diversas áreas eeh... teniendo en cuenta pero antes de creo yo... incluir este personal deberíamos realizar capacitaciones porque no todas las personas cuando llega el termino de que vamos a trabajar con personas con discapacidad cognitiva, muchas personas no... unas no saben que es Discapacidad Cognitiva y otros lo van a tomar no pues terrible tener que trabajar con una persona así, eeh van a decir pues que son niños, no los van a creer adultos van a ver diversos inconvenientes, tenemos que trabajar el tema de las capacitaciones y romper con esos paradigmas que hay acerca de que no pueden realizar ciertas funciones, de que no pueden cumplir reglas, de que no se puede hacer un trabajo con ellos para poder desarrollar un clima organizacional.

Entrevistador: Es decir ... bueno si se incluyera una persona bueno una o varias personas se incluyeran en la nómina de Leasing Bolívar la idea sería, bueno lo que usted nos recomienda sería eeh... capacitar como a la otra población para que tenga como esa.. por decirlo de algún modo como esos brazos abiertos a recibir aquellas personas a no tener resistencia, básicamente estaríamos hablando como de romper esas barreras que hay entre sí..., normalmente mucha gente piensa que ellos son niños y realmente eeh... hay un estudio donde dice que uno no debe tratarlos como niños porque son personas adultas que inclusive ellos pueden llegar a dar ejemplo porque los trabajadores con Discapacidad Cognitiva aportan mucho conocimiento y experiencia y sobre todo se les ve su aporte su voluntad sus ganas de luchar sus ganas de salir adelante , entonces básicamente es eso, por otro parte como considera usted de pronto que si se incluyeran específicamente una persona con Discapacidad Cognitiva Leve en su área que es la área de Recursos Humanos ya pues usted lleva dos años desempeñándose en este cargo ya sabe cómo el proceso, que nivel de trabajo tiene, cuales son los picos en que momentos hay situaciones donde hay bastante trabajo, como considera usted su día a día?

Entrevistado: Bueno personalmente me gustaría mucho, he trabajado con población con esta diversidad funcional y me ha gustado son personas que responden a las necesidades y se podrían acomodar a las necesidades que necesitan, que se desarrollan perdón en esta área eeh. Pienso que al principio si sería un poco como complicado, cada vez que llega un nuevo compañero un nuevo integrante de la familia pues es complejo tener que enseñar todo este tipo de cosas, pero pienso que podríamos empezar con trabajos no tan pesados.

Entrevistador: ¿Cómo por ejemplo cómo cuáles? El tema del archivo tal vez?

Entrevistado: Si se podría implementar desde el archivo, e ir empezando a realizar un acompañamiento de ahhh pasos.

Entrevistador: Bueno se me olvidaba contar que bueno usted es estudiante de psicología por eso aborda un poco del tema de discapacidad y ha trabajado en sus proyectos de la universidad con este tipo de población, eeh... por otro lado

quisiéramos saber que cargos podrían desempeñar las personas en situación de discapacidad, usted mencionaba anteriormente que ellos son como muy ... se basan en cierta función que se concentran como por ejemplos en temas como cual, podríamos decir archivo, mensajería.

Entrevistado: Por eso se mencionaba...hay que empezar con trabajos básicos, en realización de una función y a medida que esa función se va realizando se pueden ir integrando otros tipos de funciones para ver si se pueden realizar. Si, si se puede, pero en cuanto a que labores pueden realizar ellos, pueden realizar cualquier labor, ellos no tienen básicamente un cargo asignado no, inclusive ahorita hee... hay una joven que tiene aproximadamente 22 o 23 años con síndrome de Down en el norte de Bogotá, ella se graduó de bachiller y monto su microempresa de mermeladas en el norte, las preparaba, las vendía y su microempresa ha crecido ya tiene personal que le ayuda a fabricar esas mermeladas y ella las vende, sale y ya tiene contratas y hay otros tipos de ejemplos hay otra niña también que es modelo y tiene Discapacidad Cognitiva Leve.

Entrevistador: Eso es un gran ejemplo, de hecho uno muchas veces, yo no sé si ha tenido la oportunidad de ver en Surtimax que día hace como 15 o 20 días que fui los cajeros tiene algún tipo de Discapacidad Cognitiva son entonces ahí es donde uno dice esas personas no tiene barreras de conocimiento porque el tema de manejar una caja en un supermercado manejan tarjetas, manejan bonos, manejan efectivo, y eso es como el tema de la matemáticas o sea no abrían restricciones para un cargo.

Entrevistado: No, si me gusta mucho la idea de lo que están haciendo y también se puede observar que cuando ellos están laborando junto a ellos hay un persona un cajero una cajera ya de la organización que les explican, le dan los pasos, ellos solos se pueden desenvolver

Entrevistador: Básicamente no puede ser esa persona con Discapacidad Cognitiva pero el primer paso para incluir esas personas en el mercado laboral sería pensar en lo que pueden hacer y no en lo que no pueden hacer porque normalmente uno dice una persona así sería un riesgo dejarla por ejemplo en un área como en su tema que haga las afiliaciones porque por ejemplo si un

funcionario no está afiliado desafortunadamente pase un accidente puede generar grandes sanciones a la compañía de pronto es quitar esos paradigmas de que no puede hacer, bueno que desventajas ve de pronto si se incluyera una persona con este tipo de Discapacidad dentro de la compañía.

Entrevistado. Bueno yo, una de las ventajas seria los conflictos que se pueden crear alrededor a causa de los mismos paradigmas, la no, habría que tener en cuenta que para recibir este personal con Diversidad Funcional tendríamos que tener alguien que este observando, apoyando el trabajo que este coordinando, es una persona que la responsabilidad que entregue es muy grande y por el tema de pronto que no entregue lo que tiene que entregar en su trabajo sus responsabilidades puede crear conflictos dentro de los mismo compañeros y así crear un clima desagradable.

Entrevistador: Correcto, yo leí por ahí un artículo que decía que las principales desventajas para la inclusión laboral con Discapacidad Cognitiva era que se ha logrado establecer una serie de obstáculos que no son siempre de la empresa si no que muchas veces viene dentro de casa es decir las personas que cuidan aquellas personas tienden a ser muy sobreprotectoras les da miedo a que su, la persona vaya a trabajar se desembala qué opina usted acerca de esto?

Entrevistado: Si, la sobreprotección radica pero también la sociedad no, o sea en el contexto donde estamos no son aceptados muchas veces, son rechazados o son si los contratan para realizar cierta actividad terminan no sé , si los contratan para ayudar al cajero los pueden por ejemplo poner a lavar baños entonces esto para las familias no es agradable, precisamente porque no son menos que nosotros y pueden cumplir las mismas funciones.

Entrevistador: Correcto, el tema de nosotros de esta investigación el porqué, porque este tema de la inclusión laboral personas con Discapacidad Cognitiva Leve no otro básicamente porque sabemos muy a fondo que estas personas se encuentran vulnerables, vulnerables en qué sentido por lo general están en desigualdad de trabajo teniendo que superar muchas barreras de distintos tipos, nadie conoce por ejemplo la gente tiene a dar prejuicios sobre estas personas a estereotipos, también desconocen su realidad básicamente lo que queremos lograr es que Leasing Bolívar haga la inclusión de estas personas

con Discapacidad Cognitiva Leve, ya que estas es como de carácter ético, profesional, esto le da a la empresa buena imagen porque es un tema de Responsabilidad y no todo el mundo lo adopta básicamente la mayoría de empresas tiene que cuando hablamos de Responsabilidad Social el tema del reciclaje, bueno si el tema del reciclaje es importante pero entonces también montemos la fundación para los abuelitos, la fundación x pero nunca se preocupan por dar oportunidades a estas personas a quitar estos paradigmas, las empresas deben iniciar, si Colombia quiere en algún momento iniciar un nivel de igual de condiciones, de derechos entonces las empresas deben iniciar, por lo menos que contrataran una o dos personas cada empresa eso sería de gran aporte, porque allí ya estaríamos rompiendo muchos paradigmas y dándoles a estas personas el derecho al trabajo que en muchas ocasiones por el simple hecho de que sufran de algún tipo de Discapacidad ya automáticamente son rechazadas. ¿Qué piensa usted sobre la inclusión de personas en las organizaciones?

Entrevistado: bueno, eeh.. pienso que como acaba usted de mencionar es muy importante el tema de la Responsabilidad Social eeh.. yo creo que aparte de que le dé buena imagen a la empresa, independientemente todo esto lo que se busca principalmente es romper esas barreras, romper esos estereotipos que se crean alrededor ahh de que no pueden realizar diversas funciones, de que no pueden aportar, no pueden en el tema de que si se puede, abríamos que mirar si son ellos los que no se pueden adaptar o si somos nosotros los que no nos podemos adaptar a ellos.

Entrevistador: Yo en ese tema creería que somos nosotros los que no nos adaptamos.

Entrevistado: Exactamente, tendríamos que mirar ahí este tipo y pues si es importante en cuanto a, es importante en cuanto ah eeh... tener en cuenta que hacen si van hacer parte de nuestra familia Bolívar tendría que la persona o los encargados de realizar este tipo de inclusión tener en cuenta en el momento de las entrevistas, del momento de los dos, donde se van a estar laborando, las áreas de tener en cuenta quien va a ser su jefe inmediato eeh Porque puede ser que el jefe inmediato diga bueno si, chévere me gusta, pero en realidad no

le gusta cuando llega esta persona a laborar eeh. O le pone funciones que no son o no le sabe explicar no entonces se van a quedar, ahí es donde se van a crear conflictos, porque no va a ir a Recursos Humanos a decir que pasa contrataron a esta persona y no cumple con las funciones, no estamos realizando un buen trabajo

Entonces si hay que tener en cuenta digamos al momento de incluir habría que primero evaluar cómo va a ser esta inclusión, que en qué áreas se va a desempeñar, quién va ser su jefe inmediato, quienes van a ser sus compañeros la gran rotación que hay de personal también perjudica este procesos.

Entrevistador: Correcto, bueno de hecho también está el jefe que de pronto dice si no, como el que va a tratarlos como niños y tengo entendido que a ellos les molesta mucho esto, que no hay que tratarlos como niños que a todo momento no hay que desprestigiarlos como usted que no puede hacer verdad?

Entrevistado: Pues por eso mismo me refería a la capacitación, la capacitación no es solamente para que rompan esos paradigmas sino que también para que sepan y aprendan, tengan el aprendizaje de cómo trabajar en equipo con esta población, no se les puede llamar, ellos les molesta como a nosotros nos molestan cosas a ellos también para nosotros también sería nos sacaría de las casillas que llegáramos a laborar y que de un momento a otro el jefe, venga mi amor venga mi niña, eso es al principio es bueno pero después como hey yo puedo realizar yo las puedo realizar y si ponemos en las capacitaciones tendríamos que trabajar todo este tipo de... Antes de implementarlo puntos clave para trabajar.

Entrevistador: Correcto, hay muchas empresas que han apostado a la inclusión laboral y dan indican cuales son las ventajas de contratación de estas personas, por ejemplo hay números estudios sobre todo en Chile que es un país que se preocupa mucho por este tema, por ejemplo en Chile casi el 6% de la población presenta algún tipo de Discapacidad Cognitiva y pues por lo tanto ellos tratan de implementar estrategias que permitan que este tipo de población sea incluida en temas laborales, por ejemplo hay numerosos estudios que demuestran de acuerdo a las experiencias que han tenido las empresas que

han incluido personas con Discapacidad Cognitiva Leve y ellos muchas veces indican que algunas de las ventajas son que mejora el clima laboral, porque mejora el clima laboral porque hay integración en equipo hay trabajo en equipo, hay creación de desafíos porque muchas veces es como la mentalidad de las personas voy aceptar este reto, lo voy asumir también lo que usted hablaba aquí en Leasing Bolívar el nivel de rotación de personal es altísimo lo cual genera altos costos gastos adicionales para la compañía porque es dinero como más o menos pues yo no tengo el dato estadístico de cuanto puede costar el ingreso de una persona en Leasing pero por el tema de polígrafo, pruebas de todo el proceso que se realiza tenemos un promedio entre quinientos y seiscientos mil pesos el proceso de selección de una persona, y si esta persona nos dura tres, cuatro o cinco días pues es terrible, pues usted que está en el área de Gestión humana usted hee.. ha tenido casos de personas que han durado muy poco tiempo para esta inversión de reclutamiento, también dice que aumenta la puntualidad de los otros colaboradores porque aumente, porque estas personas dan ejemplo y entonces es donde los demás personas dicen si yo que tengo todas mis capacidades bien, y aquella persona que no las tiene tan completas tal vez no es que no las tenga, tal vez es que tiene otras diferentes a mi si llega temprano si cumple a cabalidad etc., entonces esa son algunas ventajas de las que dan a conocer algunas empresas y algunos estudios que han permitido comprobar esto, hee otro tema para finalizar esta entrevista es darnos un concepto Tatiana de como, de cómo inicialmente se podría preparar a la gente de Leasing Bolívar para que se incluyeran estas personas, aparte del tema de...Bueno usted nos contaba el tema de las capacitaciones, estas capacitaciones serian cuando ingresa un funcionario, se haría una vez por mes, una vez por año o por área, como cree usted que sería la mejor metodología para que se pueda aplicar el tema del conocimiento para las capacitaciones y la aceptación de éstas personas.

Entrevistado: Bueno, yo creería que serian varias capacitaciones y se implementarían dentro de toda la organización sin excluir a ningún funcionario.

Entrevistador: Desde la alta gerencia hasta el cargo más básico?

Entrevistado: Exactamente desde el señor que nos ayuda el vigilante a todas las personas de la familia tendremos que empezar por pasos la primera yo creería que sería en escuchar, crear como un grupo focal por decirlo así, aunque sea muy extenso pero si crearlo en cuanto a ellos que piensan alrededor de esto, cuales son los paradigmas más grandes que hay y trabajar para romper esos paradigmas a ver si digamos un funcionario dice no es que es difícil porque no sirve, o no aportan nada o algo así similar, entonces bueno y desde donde nace esa experiencia si él lo dice es porque tuvo una experiencia con esto.

Entrevistador: Es como los diferentes puntos y miradas de cada persona.

Entrevistado: Exactamente y trabajar en estos paradigmas, después ya ir avanzando poco a poco como que en que me podría aportar en mi área, en que me podría ayudar que me podría aportar a mí y a mi organización y ya lo último yo creo que sería la experiencia de poder trabajar con ellos es decir, hee. Si se puede incluir una persona en cada área grandiosa y ver los aportes que se pueden y los avances que se pueden tener en cada área.

Entrevistador: Correcto, así como básicamente es como crear esa cultura y también tener en cuenta que estas personas han sido rechazadas y olvidadas desde la política inclusive, entonces es cuando uno se pone a ver que estos niño cuando están muy niños, necesitan de mucha terapia de una educación específica, no, no se les da aquellas personas que les pueden brindar esto a sus hijos es porque tuvieron que pelear con muchas tutelas , muchas cosas para lograr que sus hijos tuvieran así sea una sola terapia por medio de la E.P.S o cualquier centro privado, si no se cuenta con el dinero es complejo entonces si partimos que son abandonados desde todo.

Entrevistador: Son abandonados y vulnerados prácticamente se le violan todos sus derechos, el derecho a la educación el derecho a la igualdad, sus derechos humanos, bueno normalmente las empresas tienden a pensar, bueno pero es que si yo contrato una personas con Discapacidad Cognitiva heee. Qué tipo de contrato es, le tiene como miedo al tema de las demandas de las tutelas y eso, y como dato curioso el tipo de contrato que se celebre con una persona en condición de Discapacidad, pues no difiere porque se celebra como con

cualquier otro trabajador es decir, tienen los mismos derechos, las mismas obligaciones hee, las dos partes tiene la misma igualdad en cuanto a horarios, asistencia, al cumplimiento de normas en fin, pues tienen las mismas condiciones por decirlo así porque hay muchas empresas que dicen huy no es que me da como miedo porque si de pronto yo despidio a esa persona porque no cumpla con los objetivos me van a demandar.

Entrevistado: Pues esto también radica en el proceso de la persona como yo mencione ahorita la que va a ser la inclusión, hay que tener en cuenta todo esto y no pues exactamente es una persona normal, así como yo digo que hay hinchas de diferentes equipos, unos buenos otros malos así son ellos tiene diversas capacidades que nosotros, pero podemos llegar a un mismo objetivo.

Entrevistador: Correcto, bueno hemos finalizado esta pequeña entrevista , le agradecemos el tiempo brindado, sabemos que lo está sacrificando porque con el volumen de trabajo que tiene es bastante amplio, muchísimas gracias y tal vez y estoy segura que esta investigación va aportar mucho para nuestra investigación y para nuestro trabajo, el cual es proponerle a Leasing Bolívar que esta investigación no quede ahí archivada y guardada sin no que trate a futuro de implementarla como parte de su Responsabilidad Social Empresarial, muchas gracias.

Entrevistado: Muchas gracias por brindarme este espacio, si fue un poquito sacrificado el tiempo pero creo que valió la pena y temas y proyectos como estos son muy importantes para la organización y no solo para el reconocimiento de la empresa sino para también para crecer como personas y que esta sociedad realmente seamos una familia, no vivamos como en la guerra de quien puede más muchas gracias.

Apéndice 3. Entrevista

FORMATO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
CARGO:	Analista de Cumplimiento
ENTREVISTADOR:	Freddy Mauricio Vargas Lindarte

Entrevistador: Hola, buenas tardes.

Entrevistado: Buenas tardes.

Entrevistador: Como ya te había comentado Angélica, te voy a robar unos minutos para una pequeña entrevista.

Entrevistado: Ok no hay problema. Si ya me había comentado Angélica.

Entrevistador: Mira, voy a realizarte una corta entrevista con el fin de conocer tu opinión respecto a unos procesos de inclusión laboral.

Entrevistado: Ok.

Entrevistador: ¿Sabes tú que es discapacidad?

Entrevistado: Eh! Um! Creo que la discapacidad es una condición especial en algunas personas. Que puede limitar sus actividades ¿No?

Entrevistador: Si. Igual es por conocer tu opinión. ¡Um! Con respecto a lo anterior, cuando dices condición especial, ¿a qué te refieres?

Entrevistado: o sea que tiene alguna limitación física o mental, ¿no?

Entrevistador: ¡Eh! Mental? Ok. En ese orden de ideas, ¿qué entenderías por discapacidad cognitiva leve?

Entrevistado: Pues yo... Yo considero que es una persona que tiene dificultades mentales... pero no son dificultades tan profundas. O sea dificultades que de alguna manera pueden impedir el desarrollo de actividades. ¿No?

Entrevistador: Si. Aunque dificultades mentales puede referirse a problemas psiquiátricos. ¿Para ti las personas con problemas psiquiátricos harían parte de personas con discapacidad cognitiva leve?

Entrevistado: ¡Eh! ¡Si! Claro que si, las personas con problemas psiquiátricos, también creo q son discapacitadas.

Entrevistador: ¡Pero! Eh! ¿Crees que las personas con problemas psiquiátricos tienen discapacidad cognitiva?

Entrevistado: Si. Porque son personas que presentan déficit de atención y por lo tanto no pueden desenvolverse de la misma manera con los demás. Pues, si considero que son discapacitadas porque su desempeño en todos los ámbitos nunca va a estar al 100%.

Entrevistador: y tu... Para ti ¿Que otros ejemplos se te ocurren de personas con discapacidad cognitiva leve?... Nómbrame algunos casos que se te vengan a la cabeza.

Entrevistado: ¡si, mira! Yo creo que pueden ser, personas con déficit de atención, ¡um!, y... ¡um! ...esos no mas, (risas). ¡No!, también con déficit de memoria, autismo leve, y... la verdad no se me ocurren más

Entrevistador: Si estos casos pueden referirse a una persona en discapacidad. Ahora, ¡um! ¿Consideras que una persona con discapacidad cognitiva leve puede ser empleado en una empresa? o... más específicamente ¿Consideras que puede ser empleado en una Leasing Bolívar?

Entrevistado: ¡Eh! sí, eso creo.

Entrevistador: (Risas) Crees que si puede ser empleado, pero dime ¿Dónde? ¿Qué cargos?

Entrevistado: ¡Ah! Pues sí. Pues considero que si puede ser empleado teniendo en cuenta una evaluación del perfil del cargo, teniendo en cuenta la discapacidad, pues, revisar todos los factores.

Entrevistador: Y a tu modo de ver la situación, a modo personal... ¿Qué cargos considera que pueden desempeñar las personas en situación de discapacidad cognitiva leve en su empresa?

Entrevistado: ¡Depende de la discapacidad!

Entrevistador: ¿Cómo así?

Entrevistado: Pues es decir... Como decirlo... Por ejemplo una persona con déficit de atención no podrá estar en un cargo que requiera secuencias de trabajo largas o manejo de información cuidadosa... que tengan que manejar bases de datos... y pues no creo que sean personas aptas para el manejo de mucha información. Un cargo específico no te puedo decir.

Entrevistador: Eh sí, pero por ejemplo a tu modo de ver ¿Puede ser el cualquier nivel de la entidad?

Entrevistado: Depende la discapacidad.

Entrevistador: Mejor dicho, eh. Lo que quiero saber es si tu consideras que las personas con discapacidad ¿Son personas que podrían ser vinculadas laboralmente?

Entrevistado: ¡Si claro!, haciendo un estudio de qué cargo es el adecuado para cada persona, teniendo en cuenta sus capacidades. Pues es como, creo yo que se debe hacer un estudio y dependiendo de las capacidades de las personas se pueden crear cargos donde pueden trabajar.

Entrevistador: Vivian ya centrándonos un poco en esta entidad. Ya aterrizando este proyecto a Leasing. Ya de forma personal ¿Cómo consideras que sería tu experiencia compartiendo el espacio laboral con personas que se encuentren en esta situación?

Entrevistado: (Risas) ¡Eh! Buena, creo. (Risas) Pero creo la responsabilidad es sobre todo de los jefes. Los jefes deben sensibilizar el proceso, explicar el proceso a todos los compañeros, ósea a todos los empleados. Pues igual... Ósea si hay condiciones especiales informarlas, informármelas, hacer la socialización, y pues si se requiere apoyo del equipo de trabajo, pues involucrar a la gente, solicitarlo. Creo que si las cosas están claras dentro de las oficinas no vamos a tener ningún tipo de inconvenientes.

Entrevistador: Crees que dentro de tu oficina, ¿Serían tolerantes con la Persona que llega?

Entrevistado: Um! Creo q hay gente que podría ser tolerante y otros no mucho, hay personas que no comprenden las discapacidades y por eso se debe hacer una sensibilización previa. ¡Um! Es importante eso.

Además que se hagan acompañamientos, seguimientos para evitar discriminación, que no vayan a dejar esas personas a su suerte, las reglas claras, creo yo.

Pues creo q el líder es lo más importante, debe promover el trabajo en equipo... ¡creo! Debe generar el ambiente adecuado para que la persona con discapacidad llegue.

Entrevistador: ¿Cómo considera que sería su experiencia compartiendo el espacio laboral con personas que se encuentren en esta situación?

Entrevistado: Pienso q puede ser una experiencia productiva, para enriquecer el trabajo en equipo, fomentar la tolerancia y el respeto, pienso q es un reto. No creo que sean personas diferentes a los demás compañeros de trabajo, la diferencia estará en las funciones que desempeñe y seguramente algunas condiciones de trabajo especiales.

Entrevistador: ¿Consideras que sería una relación laboral como con cualquiera de tus otros compañeros?

Entrevistado: Si

Entrevistador ¿Cómo cree que sería el día a día laboral si se incluye a una persona con discapacidad laboral en su área?

Entrevistado: (risas) ¿es en serio esa pregunta?

Entrevistador: ¡Um! Sí, es una pregunta. Es parte de la entrevista.

Entrevistado: No creo que la inclusión de un compañero de trabajo con discapacidad afecte, ¡eh!, afecte mis rutinas diarias. (Risas).

¡Ah! Realmente... pues creo que en la vida real me toca aprender a manejar un poco mi estrés, (risas), es que mi estrés aumenta por los reprocesos.

Entrevistador: (Risas) si es verdad debes manejar tu estrés para que funcione. Mira ya casi vamos terminando. Para terminar ¿Qué ventajas y desventajas ve usted en la inclusión de personas en situación de discapacidad en tu empresa?

Entrevistado: Lo más importante es que ellos puedan trabajar acá, sería una experiencia bonita. Puede ser un ejercicio para potenciar el trabajo en equipo. Pero es un experimento que requiere de mucha y no sé si estemos listos, pero también sería importantísimo para el posicionamiento de la empresa como una empresa con corazón, y de oportunidades, creo yo.

Entrevistador: Eres muy amable por el tiempo y la atención prestados, deseas agregar algo más a esta entrevista, algo que creas importante añadir.

Entrevistado: No, la verdad no creo que falte agregar nada. Que espero les vaya bien con su proyecto, me parece bonito, e interesante la propuesta también.

Hasta luego y gracias a ustedes por tenerme en cuenta.

Apéndice 5. Formato para la validación por jueces de la entrevista y cuestionario.

Este es el formato de validación por jueces del cuestionario de la entrevista correspondiente a la tesis titulada Propuesta de inclusión laboral de personas en condición de Discapacidad Cognitiva, a continuación usted encontrará el cuadro donde se situaron los objetivos específicos, las categorías, las subcategorías y los ítems correspondientes al Guion de la entrevista. Así mismo, encontrará una casilla llamada calificación donde deberá evaluar en una escala de 1 a 5 el contenido, la redacción y la relevancia de las preguntas. Coloque los comentarios adicionales que usted juzgue conveniente realizar.

Observaciones	Categorías	Subcategorías	Ítem	Calificación	Observaciones
Proponer condiciones de inclusión laboral óptimas, tanto físicas como psicológicas para las personas en condición de discapacidad cognitiva	Discapacidad “Persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” <i>Recuperado de:</i> http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad	Discapacidad cognitiva “Personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservar intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, interpersonal e interpersonal” <i>Recuperado de:</i> http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php	¿Qué sabe usted sobre la discapacidad cognitiva leve?		
Identificar las ventajas que conlleva para la empresa Leasing Bolívar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva	Trabajo “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a <i>capital</i> .” <i>Recuperado de:</i> http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad	Inclusión Laboral “Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.” <i>Recuperado de:</i> http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93	¿Qué cargos considera que pueden desempeñar las personas en situación de discapacidad en su empresa?		
			¿Cómo considera que sería su experiencia compartiendo el espacio laboral con personas que se encuentren en esta situación?		
		Clima laboral “Medio en el que se desarrolla el trabajo	Como cree que sería el día a día laboral si se incluye a una persona con		

		<p>cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.</p> <p><i>Recuperado de http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html</i></p>	discapacidad laboral en su área?		
<p>Impulsar la Responsabilidad Social Empresarial en la empresa Leasing Bolívar mediante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva</p>	<p>Responsabilidad Social Empresarial</p> <p>La Responsabilidad Social Empresarial renueva la concepción de la empresa, otorgando a ésta una dimensión amplia e integradora, que va más allá de la mera cuestión económica en la que se incorpora perfectamente la triple faceta de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.</p> <p><i>Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/Concepto%20de%20responsabilidad%20social%20empresarial.htm</i></p>	<p>Inclusión laboral</p> <p>Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna."</p> <p><i>Recuperado de: http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93</i></p>	¿Qué ventajas y desventajas ve usted en la inclusión de personas en situación de discapacidad en su empresa?		
Firma					
Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Ítem	Calificación	Observaciones